



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y satisfacción laboral en la II.EE.
3057 de la UGEL 04 - Comas 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Fredy Chávez Velaisosa

ASESOR:

Dr. Edwin Alberto Martínez López

SECCIÓN:

Ciencias Administrativas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2018

Dedicatoria

En honor a mis queridos padres, a mi familia, mis profesores y en especial a nuestro bendito Dios que nos acompaña y conduce por el camino para seguir mis estudios hacia el éxito profesional.

Agradecimiento

Un agradecimiento sincero a mis familiares por el apoyo y la paciencia para realizar la presente investigación.

A mis profesores por su asesoría, consejos y comprensión durante todo este tiempo.



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE LA 2DA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): CHAVEZ VELAISOSA, FREDY

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL

EN LA II.EE. 3057 DE LA UGEL 04 - COMAS 2018

Fecha: 28 de setiembre de 2018

Hora: 9:30 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Luis Nuñez Lira

Firma:

SECRETARIO: Dr. Angel Salvatierra Melgar

Firma:

VOCAL: Mg. Pedro Novoa Castillo

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por el Jurado

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

- Contextualizar sus def. conceptuales
- Corregir APA

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Declaración de Autoría

Yo, Fredy Chávez Velaisosa, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado "Clima organizacional y satisfacción laboral en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018" presentada, en 95 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional. Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 5 de mayo del 2018



Firma

Fredy Chávez Velaisosa
DNI: 33429238

Índice

	Página
Carátula	
página de jurados	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autoría	v
Índice	vi
Lista de tablas	viii
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I Introducción	15
1.1 Realidad problemática	16
1.2 Trabajos previos	19
1.3 Teorías relacionadas al tema	24
1.4 Formulación del problema	34
1.5 Justificación del estudio	35
1.6 Hipótesis	36
1.7 Objetivos	37
II. Método	38
2.1 Diseño de investigación	39
2.2 Variables, operacionalización	41
2.3. Población, muestra y muestreo	43
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	45

III: Resultados	50
3.1. Descripción de resultados	51
3.2. Resultados correlacionales	65
IV: Discusión	70
V: Conclusiones	73
VI: Recomendaciones	75
VII: Referencias	78
VIII: Anexos	
Anexo1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Base de datos de la variable del clima organizacional	
Anexo 3: Cuestionario	
Anexo 4: Base de datos de la prueba piloto de la variable del clima organizacional	
Anexo 5: Certificado de validez	

Índice de tablas

	Páginas
Tabla 1: Matriz de operacionalización del clima organizacional	49
Tabla 2: Matriz de operacionalización de la satisfacción laboral.	50
Tabla 3: Escalas y baremos del clima organizacional.	54
Tabla 4: Escalas y baremos de la satisfacción laboral.	55
Tabla 5: Resultados de validación por juicio de experto del instrumento para evaluar la variable clima organizacional.	55
Tabla 6: Resultados de validación por juicio de experto del instrumento para evaluar la variable satisfacción laboral.	56
Tabla 7: Confiabilidad del instrumento de la variable clima organizacional	57
Tabla 8: Confiabilidad del instrumento de la variable satisfacción laboral	57
Tabla 9: Distribución de frecuencias y porcentajes del clima organizacional de los docentes en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018.	59
Tabla 10: Distribución de frecuencias y porcentajes de las relaciones interpersonales de los docentes en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018	60
Tabla 11: Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018 según el estilo de dirección.	61

Tabla 12:	Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018 según la retribución	62
Tabla 13:	Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018 según en el sentido de pertinencia.	63
Tabla 14:	Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018 según la disponibilidad de recursos.	64
Tabla 15:	Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018 según la estabilidad	65
Tabla 16:	Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018 según la calidad y coherencia en la dirección.	66
Tabla 17:	Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018 según los valores colectivos.	67
Tabla 18:	Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018 según la satisfacción laboral.	68
Tabla 19:	Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018 según la significación de tareas.	69

Tabla 20:	Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018 según las condiciones de trabajo	70
Tabla 21:	Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018 según el reconocimiento personal	71
Tabla 22:	Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018 según los beneficios económicos.	72
Tabla 23:	Correlación del clima organizacional y satisfacción laboral	73
Tabla 24:	Correlación del clima organizacional y la significación de tareas.	74
Tabla 25:	Correlación del clima organizacional y las condiciones de trabajo.	75
Tabla 26:	Correlación del clima organizacional y el reconocimiento personal	76
Tabla 27:	Correlación del clima organizacional y los beneficios económicos	77

Índice de figuras

	Página
Figura 1: Distribución porcentual de los docentes según el clima organizacional. de los docenes en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018	59
Figura 2: . Distribución porcentual de los docentes según las relaciones interpersonales de los docenes en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018.	60
Figura 3: Distribución porcentual de los docentes según el estilo de dirección de los docenes en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018	61
Figura 4: Distribución porcentual de los docenes en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018.	62
Figura 5: Distribución porcentual de los docentes según el sentido de pertinencia.	63
Figura 6: Distribución porcentual de los docentes según la disponibilidad de recursos de los docenes en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018.	64
Figura 7: Distribución porcentual de los docentes según la estabilidad de los docentes en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018	65

	Página
Figura 8: Distribución porcentual de los docentes según la calidad y coherencia en la dirección de los docentes en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018	66
Figura 9: Distribución porcentual de los docentes en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018 según los valores colectivos.	67
Figura 10: Distribución porcentual de los docentes según la satisfacción laboral en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018.	68
Figura 11: Distribución porcentual de los docentes según la satisfacción laboral en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018.	69
Figura 12: Distribución porcentual de los docentes según las condiciones de trabajo de los docentes en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018	70
Figura 13: Distribución porcentual de los docentes según el reconocimiento personal en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018.	71
Figura 14: Distribución porcentual de los docentes según los beneficios económicos en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018	72

Resumen

La presente investigación titulada: Clima organizacional y satisfacción laboral en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas, tuvo como objetivo general, establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de la muestra estudiada.

El método empleado fue hipotético deductivo, el tipo de investigación fue aplicada, el nivel es descriptivo correlacional, el enfoque fue cuantitativo y el diseño de investigación que se utilizó es no experimental, de corte transversal porque no se manipularon las variables y se aplicó el instrumento en un solo momento. La población estuvo formada por los docentes de la institución educativa mencionada, la muestra estuvo conformada por 80 profesores de la institución educativa 3057 y el muestreo fue no probabilístico, la técnica empleada para recolectar información fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad (Alfa de Cronbach, KR-20).

Se llegaron a las siguientes conclusiones: comprobó que hay relación entre las dos variables, clima organizacional y satisfacción laboral. (a) Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y la significación de la tarea según los profesores de la institución educativa. (b) Existe relación inmediata y significativa entre el clima organizacional y las circunstancias de Trabajo según los profesores de la institución educativa 3057. (c) Existe relación inmediata y significativa entre el clima organizacional y el reconocimiento personal y/o social según los profesores en la institución educativa. (d) Existe relación inmediata y significativa entre el clima organizacional y los beneficios Económicos según los profesores en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018

Palabras claves: clima organizacional, satisfacción laboral, disponibilidad y reconocimiento.

Abstract

This research entitled: Climate organization and job satisfaction in educational institutions 3057 of the UGEL 04 Comas, had as a general objective to determine the organizational climate and job satisfaction of the educational institution of the UGEL 04 Comas. It is of applied type, the level is descriptive correlational and the design of the research is not experimental, of transversal nature because the variables are not manipulated and the instrument is applied in a single moment. The sample consisted of 20 professors from the educational institution 3057 of the UGEL 04.

The method used was (inductive, deductive, hypothetical deductive, etc.), the type of research was (applied) at the (descriptive, explanatory), focused (quantitative) level; of design (not experimental: transversal). The population was formed by 80 professors of the educational institution 3057, the sample by and the sampling was of type (probabilistic, not probabilistic). The technique used to collect information (survey) and the data collection instruments that were approved through expert judgments and their reliability through reliability statistics (Alfa de Cronbach, KR-20).

When analyzing the statistical data, it is obtained as a result of the existence of a relation $r = 0.661$ between the variable organizational climate and the variable of job satisfaction, which indicates the existence of a positive average correlation.

The importance of $p = 0.000$ indicates that $\alpha = 0.05$ is lower, which allows to affirm that the relation is significant, therefore, the null hypothesis is rejected and the alternative alternative is accepted. It is concluded that:

There is a direct and significant relationship between the organizational climate and job satisfaction in the educational institution 3057 of the UGEL 04-Comas 2018

Keywords: organizational climate, job satisfaction, availability and recognition.

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

Hoy en día el clima organizacional es importante porque fomenta un espacio donde prime una adecuada organización, con el fin de estimular los trabajos ambientales de tipo colaborativo y cooperativo y donde los trabajadores no trabajen aislados ni por subgrupos, donde exista la confianza y buenas relaciones interpersonales, logrando corregir los errores que se presentan. Asimismo, es considerado como la unidad esencial para el progreso de las instituciones, dentro de ello las diversas organizaciones están tomando en cuenta que el recurso humano debe ser tratado con consideración, siendo prioridad para su desarrollo sin descuidar que son los que marcan el destino del progreso de cada organización; si estos se sienten a gusto se cumple los objetivos y metas exitosamente donde el nivel de satisfacción del trabajo contribuye en acoger y mantener la permanencia de talentos, quienes garantizan la sostenibilidad de un ambiente laboral agradable.

Si los trabajadores están en óptimas condiciones en el ámbito laboral se sentirán con una mejor motivación, ya que por medio de los gerentes o directores ofrecerán mejoras en el trabajador. Asimismo tienden a sentirse satisfechos gracias a las colaboraciones entre ellos mismos. Peña *et al.* (2013)

La organización puede tener una positiva relación con los trabajadores, puesto que es esencial y valioso para la supervivencia y el progreso de las mismas; por eso es necesario que el personal se sienta satisfecho, que manifieste confianza, que las relaciones con el buen trato esté presente constantemente sintiendo que es parte de la organización, con reconocimiento en relación a su función con pagos que cubran sus necesidades y expectativas. Robbins (1998)

Un trabajador satisfecho estará comprometido a llevar a delante al logro de proyectos planteados y con esto alcanzar mayor productividad; es por ello que las variables en estudio son relevantes para diagnosticar el grado de satisfacción del empleado, puesto que desde su perspectiva influirá en la mejora de la institución. (Hinojosa, 2010)

Por tanto, los trabajadores tienen preocupaciones por el ámbito laboral ya que de ello se basará su movilidad y facilidad en los trabajos que realicen y sin

distracción, las coincidencias de estudio manifiestan que el clima laboral consta de rubros como: el ambiente físico, características estructurales, ambiente social, actitudes, comportamiento organizacional, características personales, y motivaciones. Asimismo, Salazar et al. (2009) lo califica como una herramienta que es utilizada en las organizaciones para que los empleados se sientan satisfechos o insatisfechos.

Una organización para que tenga éxito, lo mejor sería que les proporcionen un buen clima organizacional a sus empleados, ya que motivan a todo el personal a cumplir con sus funciones de manera armoniosa y estas suelen comprometerse más dentro de las oficinas. Es por ello, que se debe contar con una satisfacción laboral para cada trabajador, ya que estos son los que le dan emprendimiento a las funciones que han de cumplirse en la empresa, debido a cada empleado cuenta con una responsabilidad el cual debe desempeñar de manera eficaz. De ese mismo modo, los sujetos emplean actitudes propias, debido a que se van a cumplir con su trabajo poniendo empeño y haciendo uso de sus habilidades (Chiavenato, 2009).

Pineda (2012) menciona que el clima laboral se encuentra vinculado significativamente a los empleados ya que ellos manifiestan el tener una satisfacción adecuada o bien sentirse en un ambiente de malgenio y de allí lo desarrollan en su labor.

El tener trabajadores que no se sientan a gusto con la Institución y adicionalmente, la carencia comunicativa entre los obreros y sus relaciones dentro de ella hacen de una organización más fomentada para su desarrollo.

En la actualidad los docentes no se sienten a gusto en la institución que laboran porque no es el indicado, por eso es que sienten rechazo, sienten malestar por estar en un contexto rodeado de compañeros de trabajo con escaso vínculo de relación interpersonal, el apoyo mutuo está casi ausente, en cuanto a conducir la dirección la falta de confianza recíproca entre la dirección y los docentes, el liderazgo desconfiado hace que muy pocas veces estimule su condición de participar en las labores conjuntamente con los obreros. Asimismo la pertenencia, compromiso y responsabilidad de acuerdo a los planes establecidos y más que nada en cuanto a la equidad de retribución hay mucha diferencia a pesar de realizar

todos por igual el mismo trabajo, en lo que se refiere a la disponibilidad de recurso, el acceso a la información que es casi nula, ahora los trabajadores la estabilidad ya nos es seguridad de permanencia ya que el trabajador está sometido a rendir evaluaciones que con un solo examen que pueda desaprobado ya está poniendo en peligro su puesto de trabajo, referente a la transparencia y adherencia a direccionar es solo ver el presente sin proyecciones, esto repercute entre los trabajadores, para que una empresa o institución crezca y sea exitosa tenemos que trabajar con planes de hoy que servirá para el mañana la que debe darse con armonía de la participación, compromiso y obediencia.

Los trabajadores demostraron actitudes negativas o la propagación tensiones que afectan su salud y el estado emocional de los mismos por más que le echen ganas el individuo está agotado con las diversas preocupaciones que halla en el ambiente de trabajo, teniendo como respuesta la baja en el nivel de rendimiento de la productividad que se muestran conductas de negligencias, reacciones incontrolables de su propio yo, agresión o dejar el lugar que ocupa en la institución.

Intrínsecamente la mayoría de los trabajadores no están a gusto con los resultados de su trabajo, referente al nivel extrínseco los ambientes inapropiados de trabajo hacen que el servidor tenga dificultades en su labor, con respecto a la motivación el trabajador no siente confianza entre sus compañeros e incluso desde la dirección. En el trabajo extrínseco de los individuos, de igual manera existe trabajadores que perciben pagos solo para sobrevivir tienen que ajustarse para poder llegar de alguna forma al fin de mes lo que manifiestan que no están contentos con el sueldo propina que adquieren.

Es primordial que las organizaciones promuevan un ambiente agradable y acogedor, los objetivos que direccionan la institución deben estar alineados con los objetivos personales, ya que encabezan las organizaciones, con esto se evita que la satisfacción laboral disminuya y que los empleados se aprecien conforme a la asociación donde trabaja. Una empresa o institución obtenga el éxito debe desenvolverse en un ambiente adecuado y agradable para los individuos que laboran. El nivel de satisfacción dentro del trabajo contribuye en acoger y mantener

la permanecía de talentos, quienes garantizan la sostenibilidad de un ambiente laboral saludable, motivando a los demás colaboradores para el logro de objetivos. El gusto por trabajar generalmente no es una conducta, se fundamenta con la actitud de los integrantes con relación a sus puestos que ocupa, dentro de la empresa. También los aspectos que están concatenados con la conducta la expectativa, las personalidades, así como el adiestramiento y sus causas, son las que marcan las decisiones que toman los integrantes. La eficiencia dentro de una empresa se puede lograr siempre y cuando se haya incrustado en los individuos acciones propicias hacia esta y hacia el trabajo. (Chiavenato, 2009)

Particularmente el problema de la insatisfacción se presenta en la institución educativa pública 3057 UGEL 04 Comas; es una institución con más de 50 años al servicio de la educación en sus tres turnos con más de 1600 estudiantes del nivel primaria, encabezada por una dirección y tres subdirecciones donde laboran un total de 80 profesores, donde se observó algunas debilidades en cuanto al clima organizacional y la satisfacción laboral; donde presenta la escasa relación interpersonal, el estilo en que dirige la dirección, se evidenció que el 50% de los ambientes son pre-fabricados con más de 12 años de duración, las que son inapropiados para la realización de las labores del personal docente, que no se siente a gusto con su retribución, inseguros en su estabilidad, la poca coordinación para el trabajo en equipo. Esto hace que la satisfacción laboral sea insatisfecha existe casos de conflictos la que acarrea al descontento y estos dan como resultado una baja productividad que conducen a un bajo rendimiento laboral. El estudio realizado a continuación tiene como propósito medir la relación que existe entre clima organizacional y la satisfacción laboral, de la institución educativa 3057 perteneciente a la UGEL -04 Comas 2018.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Trabajos previos internacionales

Valencia (2014) estudió las variables “*satisfacción laboral y el desempeño laboral*”. Sustentó la tesis para optar el grado de Magister. El objetivo fue realizar un diagnóstico de la satisfacción laboral, la presente investigación es de carácter cualitativo, el método de investigación utilizado es el deductivo. Se utilizó el

presente método porque permitió estudiar y comprender las diferentes dimensiones de la satisfacción laboral y el clima organizacional y de esta manera analizar la influencia del desempeño del personal, para luego plantear alternativas que permitirán solucionar el problema. (p.38). La población estuvo conformada por 96 colaboradores, como es pequeña la población se trabajó con toda la población (p.41). Se llegó a las siguientes conclusiones, los resultados obtenidos de las encuestas detectaron malestar en el personal de la organización, en cuanto a la satisfacción laboral, el cual permitió al investigador elaborar un plan de mejora de la satisfacción del personal que favorezca al trabajador y se sienta a gusto en su lugar de trabajo. (p.91) Quien resalto sobre la importante de mantener dentro de la empresa una buena satisfacción laboral, ya que señala que estos conforman una parte fundamental de la organización, ya que el empleados es parte activa de esta y teniendo lo antes mencionado el desempeño cada vez será mejor.

Campos (2014) establece mediante su tesis: con la finalidad de optar el grado doctoral el *“Modelo de asociación entre elementos de satisfacción y desempeño laboral en los docentes universitarios”* Universidad de Morelia. México. La indicada tesis de nivel descriptivo en la que presenta un enfoque cuantitativo y correlacional en la que colaboraron 214 docentes de siete diferentes universidades. Analizando los esquemas, como principal proceso estadístico estuvo basado en modelos de ecuación estructural, El análisis de diagramas constó en las secuencias mediante modelos de la ecuación estructural que se a través de modelos de ecuación estructural, plasmándose según el uso del AMOS 6.0. De acuerdo a la información adquirida por su investigación aportaron que la eficacia del clima organizacional pronostica a la satisfacción laboral por la significación que tiene; por lo tanto, provee de cómo debe llevarse y alcanzar de una manera moderada el desempeño laboral. De este caso la dirección las universidades fijadas como estudio, se debe tener en cuenta que el estudio es profundo con un análisis como encamina la organización para esto el uso de los indicadores se orientan a inspeccionar cual es la base del clima organizacional, de qué manera se está implantando los proyectos y/o programas de desarrollo con aquellos indicadores logrando que se perfilen mediante resultados de incremento de en la satisfacción y el desempeño que aportan los docentes de la institución involucrada.

Hinojosa (2013) realizó una investigación donde se propuso el objetivo de saber la influencia que tiene el clima organizacional sobre la satisfacción laboral que presentan los docentes que laboran en el Colegio Sagrados Corazones Padres Franceses. Quien pudo deducir en su estudio la existencia de una influencia directa entre la variable dominante y la variable dependiente, ya que se visualizó un agradable clima organizacional dentro del colegio, siendo positiva la satisfacción que tienen los docentes.

Wright y Bonett (2012) Manifiesta que *“la investigación meta analítica confirmo que la satisfacción laboral pronostica lo significativo de rotación del trabajador; asimismo, la satisfacción laboral manifiesta mucho mejor la variancia que cada una de los aspectos apreciados en forma particular”* (satisfacción del trabajo, con los compañeros de labores y el seguimiento de monitoreo). Agregan si la satisfacción laboral es baja, los individuos optan por una nueva visión para emprender o indagar por otro trabajo, sin embargo, en caso contrario si es alta, los trabajadores aun persistirá manteniendo su cargo otorgado en la institución.

Vega (2012) en su estudio se propuso evaluar los niveles del clima organizacional y la satisfacción laboral. El método aplicado en la investigación contó con un diseño no experimental, de enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 43 voluntarios, el cual se extrajo una muestra de 37 sujetos. Utilizando como instrumento el cuestionario. Los datos obtenidos arrojaron que la satisfacción laboral de los voluntarios se encuentra en un nivel alto, mostrando satisfacción en todo momento, incluso cuando están bajo presión, se sienten satisfechos. Dicho antecedente es transcendental ya que se estudió dos variables muy importantes, hoy en día en una organización.

Villamil y Sánchez (2012) manifiesta en la tesis magistral, cuando da a conocer la Influencia del clima organizacional del personal que trabajan en el Consejo Municipal de Choloma; de la UNITEC San Pedro Sula. Honduras. En su indagación se basa en el tipo descriptivo en la que presenta un enfoque cuantitativo en la que tuvo una muestra de más de 150, el cuestionario presento 65 interrogantes. Dentro del análisis que resaltan que: el 61% de los colaboradores

en la que prevalece el clima laboral negativo; en relación a la dimensión de satisfacción objeto de la investigación con relación a su desempeño, se indica que un 55% gradual de los empleados se encuentran insatisfacción, el 82% tiene una insatisfacción con la probabilidad de un avance del 91% en los colaboradores los mismos que se hallan insatisfechos con los bajos salarios, en la que se indicó la existencia de una correlación significativa con respecto al clima organizacional con la satisfacción de los colaboradores de la institución en mención . - El 61% de los participantes del municipio de Choloma, aprecian un resultado insatisfactorio en relación al clima organizacional. Se demuestra que el personal tiene un grado de insatisfacción del 55%, un 82% muestra una insatisfacción con aspiración de desarrollo. – Denotados colaboradores de la Municipalidad como centro de estudio, demuestra que la insatisfacción de los empleados se produce por salarios, desarrollo en superación personal equidad igualdad y confiabilidad.

1.2.2 Trabajos previos nacionales

Meléndez (2015) dada la investigación para alcanzar el título de Magister “*clima organizacional y desempeño laboral*”. El objetivo es de constituir la correlación del clima organizacional y en el desempeño laboral (p.3). El presente estudio es de tipo explicativo, la cual determina la relación entre variables, se aplicó una encuesta, la que fue procesada mediante la presentación estadística SPSS (p.16). Donde evidencia el tamaño de muestra en relación a la población son iguales considerando a 20 individuos, indica la confiabilidad del instrumento mediante una prueba piloto que se aplicó a 10 individuos (pp.16-17). La que indica las conclusiones cuando afirma que el clima organizacional no interviene en los resultados, de acuerdo a los modelos estadísticos no hay modelos en la estadística influya el clima organizacional en el desempeño laboral de los integrantes. (p.40)

Castillo (2014) realizó una investigación donde se fijó el objetivo de saber cómo influye el clima organizacional en la motivación de los empleados. La muestra se conformó por 100 participantes. Y en cuyos resultados resalto una influencia positiva. Es decir, el clima organizacional tiene gran importancia sobre la motivación que presentan los trabajadores dentro de la institución así como también se le hicieron sugerencias a los directivos, para que mejoren un poco más el clima

ofrecido dentro del área de trabajo.

Sotomayor (2013) el objetivo del estudio estuvo centrado en saber cuál es el grado de correlación existente clima organización y satisfacción laboral en los empleados del gobierno regional. Como metodología se aplicó el diseño no experimental de tipo descriptivo, con un nivel transeccional. En los resultados expuestos se encontró una correlación positiva entre las variables que se estudiaron. Lo que indica a los altos directivos que están cumpliendo con una de sus funciones, mantener un buen clima para que sus empleados se mantengan satisfechos al momento de cumplir con sus funciones.

Sánchez (2012) estudio las variables “clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral” sustentó la tesis para optar el grado de Magister. El objetivo fue conocer la relación existente entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral. El presente estudio es de tipo cuantitativo, descriptivo de corte transversal pues se aplicará el instrumento en un solo momento. Se trabajó con una población de 75 empleados, y la muestra establecida fue de 64 empleados de la salud. En las conclusiones se logró detectar una relación entre las variables, ya que los empleados se encuentran satisfechos en su gran mayoría, sobrepasando el 80% de los trabajadores.

Pelaes (2012) cuyo obtuvo fue demostrar la relación que tiene el clima organizacional con la satisfacción del cliente. El método de estudio fue de tipo descriptivo. La muestra se conformó por 200 trabajadores. El instrumento aplicado fue el cuestionario. Donde se pudo demostrar la existencia de la relación que se impuso en el objetivo general, así como también la correlación entre los objetivos específicos, con un Rho de 0.64, para el OE1; 0.81, para el OE2; 0.62, para el OE3; 0.56, para el OE; mientras que el OE5 no se comprobó una relación, resultando ser positiva, pero no tiene significancia.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Bases teóricas de la variable clima organizacional

Definición de la variable clima organizacional

Clima organizacional se define como la precepción que tiene cada individuo en cuestiones laborales, puesto que en base a sus relaciones dentro de la organización se determinará su nivel de sentirse en agrado o desagrado.

Brunet (2011) mencionó que es un grupo de características que son percibidas en una institución y son corregidas según la manera en la que la organización ejerce conjuntamente con sus colaboradores.

No obstante, es aquel pensamiento que el trabajador se cree en su mente en cuanto a su relación con sus compañeros o jefes en su trabajo, es decir, en base a su relación en el ambiente laboral será más productivo en la organización.

Pelaes (2010) indicó que esta se basa en un grupo de actitudes que permiten que una organización mantenga un ambiente agradable para sus empleados, tanto que puedan relacionarse con sus colegas, así como también con sus jefes.

En ese sentido, dependerá de lo que perciba el empleado dentro de las oficinas donde labora, ya que en su mayor parte del día es dedicado al trabajo, es por ello, la importancia radica en las relaciones interpersonales que mantenga dentro de ella.

Para Sánchez (2010), son cualidades que tiene una institución laboral para que los trabajadores perciban un ambiente estable y confiable donde ejecutar sus funciones, ambiente que los puede llevar a modificar sus conductas.

Los trabajadores de una organización forman su propio concepto acerca del ambiente interior de la empresa, siendo este motivo de provocación de actitudes positivas a negativas, muchas veces, cuando en el grupo de trabajo no se llegan a las metas establecidas, los empleados pueden sentirse incomodos y el clima no será favorable para el trabajo, mientras que si este grupo se dirige por buenos

márgenes pueden sentirse satisfechos con el conjunto de personas con los que labora.

Características

Conde y Matos (2014) indicaron que las características fundamentales del clima organizacional es la intangibilidad que se muestran en los resultados sobre la interacción que se dan entre los sujetos y la dinámica que llevan a cabo para cumplir con las metas establecidas, y se proporciona una atmosfera que resulta de las relaciones interpersonales dentro de la empresa.

El clima organizacional no se puede tocar, ya que el empleado es quien tiene la palabra de decir si se siente a gusto laborando en la institución, mientras que si solo los directivos son los que dictan las normas esta será percibida por parte del colaborador como una atmosfera negativa dentro de la institución. Los grupos de trabajo y de la dinámica de la institución, entonces el trabajador percibirá la atmosfera que se crea al interior de la organización al interactuar estas tres componentes el cual puede ser adecuado o inadecuado.

Teoría jerarquía de necesidades de Abraham Maslow

Esta teoría es esencial en la presencia del individuo ya que ayuda a cubrir las necesidades de los mismos por medio de intervenciones o proyectos que prueban sus cualidades necesarias para confrontar en una organización y así alcanzar un nivel progresivo en el ámbito laboral. Según esta teoría se agrupan en cinco clases, las cuales son:

Fisiológicas, las cuales se refieren al tener hambre y sed; de seguridad la cual es de sentirse protegido en el ambiente laboral; necesidad social referida a dar y recibir a cambio afectos; necesidades de aprecio de acuerdo a la estimación misma y de otros y por último necesidades de autorrealización referida a cómo desarrollarse respecto a la personalidad. Chiavenato (2011)

En las organizaciones las necesidades de los trabajadores son satisfechas con algunos incentivos. Entonces, las necesidades fisiológicas son satisfechas con una remuneración acorde al rendimiento y productividad dentro de la institución ,

las de seguridad pueden ser satisfechas cuando el trabajador tenga estabilidad laboral y no se le despidan de forma arbitraria, contar con un buen seguro contra los riesgos que tiene dentro de su labor se pueden cubrir al tener relaciones interpersonales con sus colegas, y la necesidad de aprecio que surge puede ser satisfecha con reconocimientos económicos o personales y los ascensos para que el trabajador se sienta parte de la institución, el sentirse autorrealizado va acorde a las capacidades que tiene el trabajador, si se satisfacen estas necesidades dentro de la institución se podrá tener un mejor clima laboral.

Teoría X y la teoría y según Mc Gregor

Según Mc Gregor (1960), los directivos tienen diferentes maneras de pensamiento, el cual denomino de la manera siguiente, teoría X y teoría Y, el primero sostiene que los empleados actúan bajo amenaza, mientras que los gerentes de la teoría Y considera al personal como el recurso más importante en la organización (Arnedo y García, 2013).

Cuando la organización se dedica a satisfacer las necesidades que presentan los empleados estos estarán más motivados a cumplir con sus funciones, y, por lo tanto, el ambiente percibido será positivo dentro de las oficinas.

Teoría base del clima organizacional

En el año 2006 los investigadores Acero, Echeverri, Lizarazo, Quevedo y Sanabria propusieron una escala para medir el clima laboral EDCO, los cuales mencionaron sus debidas dimensiones, las cuales se mencionan a continuación:

1.3.2 Dimensiones del clima organizacional

Dimensión relaciones interpersonales

Para Sánchez (2010), es la forma de relacionarse que tienen los empleados con respeto y consideración". (p.21)

Siempre se debe considerar la importancia que tiene el relacionarse con sus colegas, ya que de ello depende tener un ambiente agradable dentro de la

institución donde se encuentran laborando, si hay serenidad y tranquilidad, reinara motivación en los trabajadores.

Indicadores y/o elementos de la dimensión relaciones interpersonales

Trabajadores con ayuda mutua

Las personas que integran un grupo de trabajo deben ser colaborativos y cordiales, y escuchar las ideas de cada miembro para que el trabajo fluya con buena disposición (Sánchez, 2010)

Relaciones con respeto y consideraciones

El conjunto de personas con el que se labora debe respetar las opiniones que difieran de los demás y hacerlo sentir respetado, aunque sus aportes sean diferentes (Sánchez, 2010)

Dimensión estilo de dirección

Sánchez (2010) indica que son las estrategias que toman los directivos para darle apoyo y motivación a sus trabajadores dándole participación a quienes colaboran con ellos.

Los jefes son los primeros que deben brindar apoyo a los empleados, ya que son los que cumplen con la función de cumplir con los objetivos impuestos por la empresa, y brindarles un ambiente de inclusión es fundamental para que la organización sea exitosa.

Indicadores y/o Elementos de la dimensión estilo de dirección

Directivos que brindan apoyo

- Presta su colaboración para cumplir con los objetivos (Sánchez, 2010).
- Dan una buena estimulación al grupo laboral.
- Los trabajadores se sienten apoyados por el jefe al momento que dan sus opiniones para la toma de decisión (Sánchez, 2010).

- Los colaboradores tienen participación porque el jefe se los ha permitido.
- Confía en las sugerencias que brindan los empleados que contribuyen con el mejoramiento de la gestión (Sánchez, 2010).

Dimensión retribución

Sánchez (2010) señala que es la remuneración entregada a los empleados por la gestión que han desempeñado.

La remuneración que el trabajador recibirá será acorde al trabajo que desempeña, mientras más eficaz sea al cumplir con sus funciones y mayores beneficios le traiga a la empresa percibirá un mayor sueldo, o bien, recibirá incentivos que lo mantengan motivados y manteniendo el nivel de trabajo o elevándolo.

Indicadores y/o elementos de la dimensión retribución

Equidad en la remuneración

La remuneración de los empleados dependerá del nivel jerárquico que ocupe (Sánchez, 2010).

Beneficios derivados del trabajo

Los beneficios que se le ofrecen a los colaboradores no se verán afectadas por las políticas que tenga la empresa (Sánchez, 2010)

Dimensión sentido de pertenencia

Sánchez (2010) indicó que la forma en que el trabajador interioriza a la institución, haciéndose sentir como parte fundamental de ella.

El que se sientan como una parte importante de la empresa es fundamental para el trabajador, ya que estos se sentirán interesados por el éxito de la misma y trabajarán acorde a los beneficios que se requieren y cumplirán con las funciones que les corresponden.

Indicadores y/o Elementos de la dimensión sentido de pertenencia

Orgullo derivado de la vinculación a la organización

El orgullo que sienten los empleados en formar parte de la empresa (Sánchez, 2010).

Sentido de compromiso y responsabilidad en relación con los objetivos y programas

Al sentirse comprometidos con la organización es trabajador estará dispuesto a laborar en horas extras así su remuneración no sea la mejor, ya que sus obligaciones y el querer el éxito de la misma dará un esfuerzo extra para que se cumplan con las metas (Sánchez, 2010).

Dimensión disponibilidad de recursos

Para Sánchez (2010), es la forma en que los trabajadores hacen uso de los recursos disponibles dentro de la empresa, ya que saben que dichos recursos son para que sus trabajos se realicen de forma eficiente.

Dentro de la empresa se debe tener todos los recursos necesarios para que los empleados cumplan con sus trabajos, facilitándoles y agilizándoles las funciones requeridas y que sea optima, contando con las herramientas útiles los resultados serán positivos.

Indicadores y/o Elementos de la dimensión disponibilidad de recursos

La información necesaria está disponible para los empleados.

La iluminación y espacio con el que se cuenta en la empresa es adecuado para la búsqueda de información (Sánchez, 2010).

Dimensión estabilidad

Valencia (2014) señala que el personal entrega sus habilidades y conocimientos para el bien de la empresa esperando una estabilidad laboral, y en caso de existir un despido, este sea justo.

Cuando se quiere estabilidad dentro de una institución, es porque en esta le han brindado un ambiente de trabajo satisfactorio y una remuneración justa, es por esa razón que el trabajador entrega sus esfuerzos para lograr las metas impuestas previamente.

Indicadores y/o Elementos de la dimensión estabilidad

La estima y el sentido de pertenencia que tienen los trabajadores por la empresa los hacen sentirse estables dentro de la misma.

La empresa le proporciona la estabilidad al empleado de acuerdo al desempeño con el que cumplen sus funciones (Sánchez, 2010).

Dimensión claridad y coherencia en la dirección

Sánchez (2010) señalo que esta es cuando los directivos son claros diciendo cuales son los objetivos que desean alcanzar y cuáles son los beneficios que les ofrecerán a sus trabajadores si llegan a cumplir son los propósitos.

Ser sinceros y claros sobre el futuro que le depara a la institución es importante para el trabajador, ya que se cuenta con una buena dirección de cuál será el camino a tomar para poder cumplir con los objetivos que tiene la empresa y los logros esperados.

Indicadores y/o Elementos de la dimensión claridad y coherencia en la dirección

Los directivos deben ser sinceros sobre lo que esperan en el futuro para la empresa.

Los objetivos y las actividades asignadas deben ser coherentes para que el trabajador pueda cumplirlas (Sánchez, 2010).

Dimensión valores colectivos

Según Sánchez (2010), esta viene a ser la colaboración que se prestan los empleados unos con otros, así como el sentido de responsabilidad y el respeto que se brindan entre sí.

Cuando se cuenda con un grupo de trabajo que te brinda respeto y es colaborativo el sentido de la responsabilidad aumentará y esto permite que el ambiente de trabajo sea digno para un mejoramiento de las funciones y que beneficiaran a la empresa.

Indicadores y/o Elementos de la dimensión valores colectivos

Como se percibirá el ambiente interno de trabajo entre colegas.

Las otras áreas de la empresa muestran colaboración en brindar la información necesaria para que la empresa llegue a su logro (Sánchez, 2010).

1.3.2 Base teórica la variable satisfacción laboral

Definición de la satisfacción laboral

La satisfacción laboral depende de las condiciones de trabajo que se le brinde al personal (Blum y Naylor 1988). Es ese sentido, es un cumulo de actitudes que tiene el sujeto y que son satisfechas por su empleador. Cuando el empleador no es capaz de satisfacer las necesidades del empleado, este tendrá actitudes negativas hacia sus funciones.

Sánchez (2010) agrego que es la menara de cómo se siente el empleado dentro de la empresa, estas pueden ser agradables o desagradables, lo que hace que este se sienta como o no laborando en la institución.

Cuando los empleados van entusiasmado a sus trabajos es porque se sienten satisfechos dentro con el trato que les dan, siendo así que trabajan en armonía para que esto siga siendo igual.

Finalmente, la satisfacción que alcanza el empleado depende de las condiciones de trabajo en las que se encuentra, y cuáles son los beneficios que obtiene al cumplir con sus funciones, de ello dependerá el desempeño que brindara para cumplir con las expectativas de la institución, es por ello que al sentirse satisfechos dentro de su trabajo este utilizara las herramientas y técnicas necesarias para llegar a la meta.

Teoría base de la variable satisfacción laboral

Se mencionarán las teorías primordiales para la satisfacción laboral:

Teoría de higiene motivacional de Herzberg

Se logro demostrar que se encuentran presenten algunos factores relacionados con la satisfacción de los empleados, y que genera insatisfacción. El principal fator es la motivación intrínseca, pues, la persona se sentirá satisfecha por el trabajo que realiza, pues esto ha llenado sus expectativas, mientras que lo que genera insatisfacción es el factor de las relaciones interpersonales, así como también la higiene, la remuneración que recibe o las condiciones en cómo trabaja (Alfaro,Leyton,Meza y Saenz, 2012)

La teoría mencionada pudo demostrar que dentro del trabajo pueden existir factores que ayuden al personal a sentirse satisfechos con su labor, así como también existen aspectos negativos que hacen que el trabajo desempeñado sea desganado e insatisfactorio.

Teoría del Ajuste en el trabajo de Dawes

Según Alfaro et al. (2012) Mencionan que mientras más se vinculen las relaciones del trabajador con la organización mejor será el desempeño laboral y mejor su satisfacción ambientalmente.

Es fundamental recalcar que es beneficioso que el empleado tenga un cargo agradable a su gusto, ya que puede rendir lo suficiente por lo que se siente a gusto en su puesto d trabajo, asimismo podrá tener logro personales y reconocimientos que lo hagan sentir una persona con éxito.

Teóricas base de la satisfacción laboral

Dicha variable fue creada por Palma en el año 2006 en cual sugirió cuatros dimensiones esenciales para el emprendimiento laboral, las cuales son:

Dimensiones de la satisfacción laboral

Dimensión significación de la tarea

Según Palma (2006) lo menciona como aquel individuo que se encuentre dispuesto al trabajo laboral en función a lo que realiza mentalmente.

Asimismo, Bravo (2014) coincide con lo mencionado anteriormente por el autor, ya que para que un individuo se sienta realizado en la institución laboral es necesario que dedique toda su motivación en esa actividad.

Indicadores y/o Elementos de la dimensión significación de la tarea

Motivacional o intrínseco

Se refiere cuando un individuo se sienta animado con respecto al que hacer de alguna actividad, es decir, por su propio logro personal. Chiavenato (2011)

Dimensión condiciones del trabajo

Según Palma (2006) dicha dimensión la define como aquella apreciación que tiene la persona para llevar a cabo las actividades o normas que exige la organización.

Por otro lado Bravo (2014) menciona que se encuentran asociadas a las actividades que el gerente pueda llevar a cabo, pues este debe de tener a su cargo una organización para brindárselas a los empleados y que este puedan ejecutarlas sin ningún problema.

Indicadores y/o Elementos de la dimensión condiciones del trabajo

Higiénico o Extrínseco

Chiavenato (2011) indica que se refiere a aquellas condiciones en las cuales el empleado se encuentra en su puesto de trabajo, y que tenga a su disposición los aspectos óptimos para sentirse cómodo.

Dimensión reconocimiento personal y/o Social

Según Palma (2006) y Bravo (2014) se refieren al grado de motivación que tiene el individuo al realizar las labores en la organización y a sus logros obtenidos con éxito.

Sin embargo, dicho éxito será reconocido gracias a la excelente labor que ha hecho, llegando a recibir así bonos o incentivos que lo hará sentir en confort.

Motivacional o intrínseco

En este punto habla sobre el valor o bien el ánimo con que el trabajador realiza las actividades, es decir, personalmente. Chiavenato (2011)

Dimensión beneficios económicos

Según Palma (2006) y Bravo (2014) mencionan que se basa en un buen pago por los trabajos realizados por los trabajadores y su buen desempeño.

Por tanto, será atribuido con remuneraciones su buen funcionamiento en la organización, es decir, como realiza su trabajo y su comportamiento en el área laboral.

Indicadores y/o Elementos de la dimensión beneficios económicos

Higiénico o Extrínseco

Este indicador se refiere a las condiciones que rodean al trabajador, es decir, todo aquella disponibilidad de las herramientas o servicios higiénicos que se encuentren a la fácil disposición de los empleados.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018?

1.4.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la significación del trabajo en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018?

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018?

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el reconocimiento personal y/o social en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018?

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y los beneficios económicos en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018?

1.5 Justificación del estudio

1.5.1 Justificación teórica

El clima organizacional como la satisfacción laboral a nivel internacional, nacional y local, se estima porque son resúmenes significativos con las que se puede lograr una mayor eficiencia dentro de la organización, indudablemente el centrarse en los recursos humanos como fuente principal para el desarrollo institucional es cumplir con planes de acción las que conducen a mejorar el clima organizacional la que repercute con la satisfacción del trabajador La investigación tiene su justificación ya que de esto nace la necesidad de alcanzar si hay relación directa entre las variables, tiende a servir como una fuente de apoyo para el investigador que trate sobre el clima y la satisfacción sobre la organización laboral para prevenir en la toma de las decisiones las que mantendrán a los trabajadores motivados y satisfechos en el cargo que ocupan dentro de la organización. Los que van a aprovechar este medio de investigación serán trabajadores que laboran en instituciones públicas por que en el transcurso tienen enmendar en la gestión casos que ayuden a mejorar la idoneidad del talento humano la que se asegura que a efecto de esto la producción avanzará en calculo estadísticos en el que se pueda medir y difundir resultados de calidad y eficiencia en las organizaciones lo que en nuestro país y se está tomando en cuenta.

1.5.2 Justificación práctica

La siguiente investigación es aplicable por centrarse en problemas que están latentes en las organizaciones y/o diversas instituciones tanto a nivel global, nacional y en relación a lo local tratando sobre la variables que es clima organizacional y satisfacción laboral, tiende a ayudar a resolver casos donde la institución amerita del problema en su organización y la forma como se da la satisfacción con sus trabajadores, se considera importante ya que servirá para impulsar camino orientador camino como guía de cómo seguir a detalle el procedimiento de organización y el orgullocimiento del trabajador por su labor y de esta forma la institución contará con individuos que apunten al logro de objetivos concretos.

1.5.3 Justificación metodológica

Se adaptaron dos instrumentos de investigación uno para el clima organizacional y otra para la satisfacción laboral el cual servirá para realizar las respectivas encuestas a los trabajadores de una institución pública. Además, las conclusiones que genere esta investigación podrán ser utilizadas en futuras investigaciones, así como el proceso metodológico y los instrumentos utilizados.

En su justificación metodológica, la investigación propone un instrumento del que sirve como estrategia a las direcciones o gerencias de las instituciones educativas exclusivamente de acuerdo a las variables y a las dimensiones influye en una medida que puede repotenciar la organización y que lo docentes formen parte la institución sintiéndose en un clima de organización en relación con la satisfacción para desarrollar resultados óptimos; el instrumento es confiable por que mide la relación en ambas variable para su aplicación en cualquier institución pública , teniendo mayor énfasis en instituciones educativas.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

Existe relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018.

1.6.2 Hipótesis específicas

Existe relación directa entre el clima organizacional y la significación de la tarea según los profesores de la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018.

Existe relación directa entre el clima organizacional y las circunstancias de trabajo según los profesores de la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018.

Existe relación directa entre el clima organizacional y el reconocimiento personal y/o social según los profesores en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018.

Existe relación directa entre el clima organizacional y los beneficios económicos según los profesores en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la institución 3057 de la UGEL 04 Comas.

1.7.2 Objetivos específicos

Determinar la relación entre el clima organizacional y la significación de la labor de los docentes de la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018.

Determinar la relación entre el clima organizacional y las circunstancias de labor de los docentes de la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018.

Determinar la relación entre el clima organizacional y el reconocimiento personal y/o social de los docentes de la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018.

Determinar la relación entre el clima organizacional y los beneficios económicos de los profesores de la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018.

II. Método

2.1 Diseño de investigaciónMétodo

El método implementado para el estudio fue el hipotético deductivo, con respecto a ello Bernal (2010), refiere que el procedimiento se basa en formular hipótesis teniendo dos opciones, donde el resultado puede tener comparaciones, una vez obtenido se dará una conclusión en el cual se permite que otro estudio confronte los hechos.

Según Cegarra (2012) manifiesta que “el método es la ruta o guía del cual debemos fiarnos para obtener el fin establecido en el proyecto o trabajo de investigación.

Como este método tiene varios pasos, se inició con la obtención de los obstáculos para el aspecto a desarrollar, creándose luego una hipótesis para poder explicarlo y de deducción de consecuencias o efecto y comprobación de la evidencia de los títulos derivados y posteriormente relacionándolo con la experiencia, sin dejar de lado que busca ser concreto y mide la variable objeto de estudio.

Por tanto, posee muchos pasos fundamentales: se percibe el problema, en seguida planteamiento de la hipótesis, la contratación de la hipótesis y la emisión de conclusiones.

Enfoque

Según la naturaleza de la presente investigación, el enfoque es cuantitativo y la teoría de Acevedo (2013), este enfoque permite que de manera rigurosa se haga el recojo, análisis y tratamiento de los datos con la finalidad de estudiar las cualidades.

Tipo

El estudio realizado es básica o pura, ya que no modifica la realidad existente.

La investigación básica es también conocida como un estudio pura. Este tipo de investigación parte de un marco teórico y continuo allí, generalmente es usado para proponer nuevas teorías o variar las que ya existe, incrementando el conocimiento de ciencias o filosofía.

El nivel

Hernández et al. (2014) menciona que la forma directa del tipo de estudios, la cual

es descriptivo correlacional no fija vínculos casuales, ya que es posible que aporte información acerca de las causas que genera un fenómeno. Por eso, el nivel descriptivo requiere determinar el nivel de relación que existe entre las diferentes variables de estudio.

Las indagaciones descriptivas “detallan las posesiones, las particularidades y los perfiles de los individuos, conjuntos, colectividades, u instituciones objetos o fenómeno que se investigará”. (Hernández, et al., 2014, p. 92)

Diseño de investigación

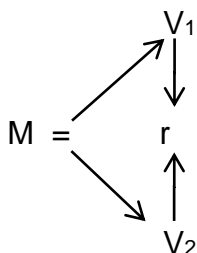
Hernández, Fernández y Baptista (2014), indican que el diseño no experimental se refiere a la manipulación intencional de diversas variables. Por tanto, no se pretende variar de forma las variables estudiadas. Es decir, que este tipo de diseño de estudio no creará ninguna situación, simplemente se dedicará a observar las que ya existen, ya que no se tendrá el control para influir sobre las variables.

Los estudios correlacionales “su intención es dar a conocer la relación entre dos o más variables dado en un lugar elegido” (Hernández, et al., 2014, p.94)

En el proceso describe luego resalta la característica de la dinámica de las variables de estudio las que determinó el grado de relación del clima organizacional y satisfacción laboral.

El diseño de la investigación fue el no experimental, de corte transversal, correlacional, debido a que se aplicó el instrumento en un solo momento.

Diagrama de representación del diseño.



Dónde:

M = Muestra: docentes de la institución educativa 3057

V1= Observación del clima institucional

V2= Observación de satisfacción del trabajo

r = Relación que existe entre las dos variables.

2.2 Variables, operacionalización

2.2.1 Variable

Variable 1: clima organizacional

Pelaes (2013) manifiesta “el clima organizacional es la unión de cualidades que identifican a los individuos en una institución en relación al trabajo, establece la manera como los colaboradores aprecian su labor, con respecto a su relación y organización”. (p.45)

Variable 2: satisfacción laboral

Según Sánchez (2010) la menciona como la manera de como sentirse el individuo en un ambiente laboral, es decir, sus actitudes reflejados en la institución.

Operacionalización de variables

Definición operacional

Variable 1: clima organizacional

Es un grupo de habilidades que son ejecutadas para saber el grado de la variable en estudio, así como sus actitudes, sus relaciones, su disponibilidad y entre otros aspectos que tiene el individuo al respecto al ambiente laboral.

Variable 2: Satisfacción laboral

Sánchez (2010) conceptúa “la satisfacción laboral es la forma de sentir del trabajador con respecto su trabajo. Sus actitudes de un individuo relacionado a su labor irradian experiencias positivas y negativas en el cargo y expectativas de experiencias”. (p.22)

2.2.3 Operacionalización de las variables

Tabla 1.

Matriz de operacionalización del clima organizacional.

Dimensiones	Indicadores	Número de ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Relaciones interpersonales	Docentes con ayuda mutua. Relaciones con respeto y consideraciones.	1-2 3-5 = 5P		
Estilo de dirección	Director que apoyan en las tareas. Director motiva al trabajador. Permite la participación de sus docentes.	6 7-8 9-10 = 5P		
Retribución	Remuneración según el nivel y escala. Beneficios derivados del trabajo.	11-13 14-15		
Sentido de pertenencia	Orgullo derivado de la vinculación a la organización. Sentimiento de compromiso y responsabilidad en relación al proyecto educativo institucional.	16-18= 5P 19-20= 5P		
Disponibilidad de recursos.	Trabajadores cuentan con la información para la realización de su trabajo. El ambiente físico para la realización de su trabajo	21-22 23-25= 5P	siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Muy pocas veces (2) Nunca (1)	Adecuado 3 (19- 25) Regular 2 (12 - 18) Inadecuado 1 (5 - 11)
Estabilidad	Docentes ven en la organización posibilidades de pertenencia y estimación.	26-30= 5P		
Claridad y coherencia en la dirección.	Claridad de la dirección sobre el futuro de la organización. Medida objetivos de la institución educativa son consistentes.	31-32 33-35= 5P		
Valores colectivos	Percepción del medio interno: cooperación, responsabilidad y respeto.	36-40= 5P		
Total variable 1: Clima organizacional		1 - 40	siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Muy pocas veces (2) Nunca (1)	Adecuado 3 (147-200) Regular 2 (93-146) Inadecuado 1 (40-92)

Nota: adaptado de Acero, Echeverri, Lizarazo, Quevedo y Sanabria (2006)

Tabla 2.

Matriz de operacionalización de la satisfacción laboral.

Dimensiones	Indicadores	Número de ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Significación de la tarea.	Motivacional o intrínseco.	41-48 =8P		Alto 3 (20-25) Medio 2(14-19) Bajo1(8- 13)
				Alto 3(19-25) Medio2(13 -18) Bajo1(7 -12)
Dimensión 2: Condición del trabajo	Higiénico o Extrínseco	49-55=7-		
Reconocimiento personal y/o Social.	Motivacional o Intrínseco	56-60=5		Alto 3 (19 -25) Medio 2 (12-18) Bajo1(5-11)
Beneficios económicos.	Higiénico o Extrínseco.	60-65 =5		
Total variable 1: Satisfacción laboral		1-25	Total acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Total desacuerdo (1)	Alto 3 (91-125) Medio2(58-90) Bajo1(25-57)

Nota: adaptado de Palma (2006)

2.3 Población, muestra

2.3.1 Población

En el presente estudio se tuvo como población a 80 profesores de la Institución investigada.

Según la Escuela Pública Digital (2017), la define como una agrupación finita o infinita de elementos con rasgos similares y que están relacionadas al tema de investigación.

La población para esta investigación se conformó por un conjunto de

variables por medio de encuestas para saber el nivel de satisfacción de los trabajadores en la calidad de su trato en el ambiente laboral.

2.3.2 Muestra

Se considera censal ya que influye relativamente en los participantes encuestados en la investigación realizada.

En tal sentido, Ramírez (1997) señala que la muestra se refiere a un conjunto que representa la población y para su aplicación se utiliza adecuadamente la técnica de muestreo.

Sin embargo, la población es muy reducida por lo tanto se tomarán pequeñas muestras para el estudio. Asimismo, López (1998) señala que es censal ya que se toma una pequeña ración de la población.

Por ello se constituyó de 80 profesores de la Institución Educativa 3057 de la UGEL 04.

(Hernández, et al., 2014, p.173) la define como un grupo de la sociedad a investigar, tiene particularidades comunes las que se definen con precisión, la muestra es la que presenta a la población.

También es definida como: una población representativa a la selección de la muestra que se tome al azar es decir cualquier unidad, persona o elemento que forme parte de la población puede ser seleccionada y conformar la muestra siempre que cumpla con las características y delimitaciones similares con el fin de buscar resultados de mayor exactitud. Manterola (2017)

La muestra está definida como un segmento representativo de la población que tomaremos para el estudio y análisis de nuestra investigación, las mismas que estarán conformadas por personas unidades o elementos, con características similares y seleccionadas de modo tal que los resultados de estudio obtenidos se considere como resultados para la población total. Ruas (2015)

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnica

La presente investigación implementó como técnica la encuesta con el fin de recolectar la información que se necesita.

En la investigación se ha utilizado la encuesta en cual ha necesitado de la muestra que son los participantes, es por ello que se creó el cuestionario para su medición.

Por tanto, López y Facheli (2015) mencionan que la encuesta es una herramienta esencial para el progreso de las investigaciones de las informaciones ya que por medio de ella se obtienen datos para así saber el grado problemático que pueda existir en el estudio.

2.4.2 Instrumentos.

En el presente estudio se empleó el instrumento de recolección de datos el cual fue el cuestionario con la técnica de encuestas donde se realizó su validación y aprobación.

Es una de las técnicas más manejadas para la investigación de recolección de datos más utilizadas para la investigación, una vez elaborada técnicamente la encuesta, se puede dar con la certeza de la realidad problemática existente, los participantes colaboradores son aquellos que van esclarecer en relación a las variables de investigación, cuando se obtiene los datos se llevara al procesamiento estadístico del SPSS versión 22, la que nos permite desarrollar la parte descriptiva y de contrastar la hipótesis.

Ficha técnica del instrumento para medir la V1

Nombre del instrumento:	Cuestionario
Autor(a)	: Acero Yusset Echverri Lina María
Adaptado por	: Fredy Chavez Velaisosa
Lugar	: II.EE. 3057 de la UGEL 04 Comas.
Fecha de aplicación	: 5 de junio del 2018
Objetivo	: Conocer el grado de clima organizacional de los docentes de la II.EE 3057 de La UGEL 04
Administrado (a)	: Director y subdirectores
Tiempo	: 25 minutos
Contenido	: Se elaboró un cuestionario de escala ordinal con un total de 40 ítems, distribuido en ocho dimensiones, se midió el clima organizacional con estos aspectos.

La escala y el índice respectivo para este instrumento son como sigue:

Siempre	(5)
Casi siempre	(4)
Algunas veces	(3)
Muy pocas veces	(2)
Nunca	(1)

Tabla 3.

Escalas y baremos del clima organizacional.

[illegible]

Ficha técnica del instrumento para medir la V2

Nombre del instrumento:	Cuestionario
Autor(a)	: Sonia palma
Adaptado por	: Fredy Chavez Velaisosa
Lugar	: II.EE. 3057 de la UGEL 04 Comas.
Fecha de aplicación	: 5 de junio del 2018
Objetivo	: Conocer el grado de clima organizacional de los docentes de la II.EE 3057 de La UGEL o4
Administrado a	: Director y subdirectores
Tiempo	: 15 minutos
Contenido	: Se elaboró un cuestionario de escala ordinal con un total de 25 ítems, distribuido en cuatro dimensiones, se midió la satisfacción laboral.

La escala y el índice respectivo para este instrumento son como sigue:

Total acuerdo	(5)
De acuerdo	(4)
Ni de acuerdo ni desacuerdo	(3)
En desacuerdo	(2)
Total desacuerdo	(1)

Tabla 4.

Escala y baremos de la satisfacción laboral.

Cuantitativo					Cualitativo
General	Dim1	Dim2	Dim3	Dim4	
91-125	20 - 25	19 - 25	19 - 25	19 - 25	Alto
58-90	14-19	13-18	12-18	12-18	Medio
25-57	8-13	7-212	5-11	5-11	Bajo

2.4.3. Validez del instrumento

Soto (2015) lo define como un instrumento que brinda apoyo en la medición de las variables. Es decir, que las encuestas programadas serán gestionadas por un grupo

de expertos, entre ellos Doctores empleados de la Universidad César Vallejo, quienes brindarán apoyo en cuanto a la aplicabilidad de cada encuesta en la presente investigación. Asimismo, procederán en el desarrollo de los cuestionarios aplicados en cual se considerarán tres aspectos los cuales son relevancia, claridad y pertinencia.

Por otra parte Hurtado (2012) menciona que refleja la forma en que el instrumento se adapta a las necesidades del estudio.

Asimismo, Educapuntos (2015) refiere validez a los resultados que arrojan los estudios realizados de cada variable, por lo que mide tanto su particularidad como los elementos vinculados en ella.

Tabla 5.

Resultados de validación por juicio de experto del instrumento para evaluar la variable clima organizacional.

Apellidos y Nombres	Valoración
Dr. Alcas Zapata Noel	Aplicable
Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva	Aplicable

Tabla 6.

Resultados de validación por juicio de experto del instrumento para evaluar la variable satisfacción laboral.

Apellidos y Nombres	Valoración
Dr. Alcas Zapata Noel	Aplicable
Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva	Aplicable

Confiabilidad de los instrumentos

En dicha investigación fue utilizada la prueba Alfa de Cronbach, por tanto, Ruíz (2002) indica que el instrumento es confiable cuando se aplica repetitivamente en un mismo objeto o individuo produciendo así los mismos resultados.

Es por ello que aplica la siguiente escala:

De 0,01	a	0,20	Muy baja
De 0,21	a	0,40	Baja
Entre 0,41	y	0,60	oderada
De 0,61	a	0,80	Alta
De 0,81	a	1,00	muy alta

Estadísticas de fiabilidad

Tabla 7.

Confiabilidad del instrumento de la variable clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,903	40

El valor del alfa de Cronbach 0,903 muestra que el instrumento es altamente confiable.

Tabla 8.

Confiabilidad del instrumento de la variable satisfacción laboral.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,811	25

El valor del alfa de Cronbach 0,811 muestra que el instrumento es altamente confiable.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos de la variable clima organizacional

3.1.1 Descripción de resultados

Tabla 9.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018.

Clima organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	5	6,3	6,3	6,3
	Regular	51	63,7	63,7	70,0
	Adecuado	24	30,0	30,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

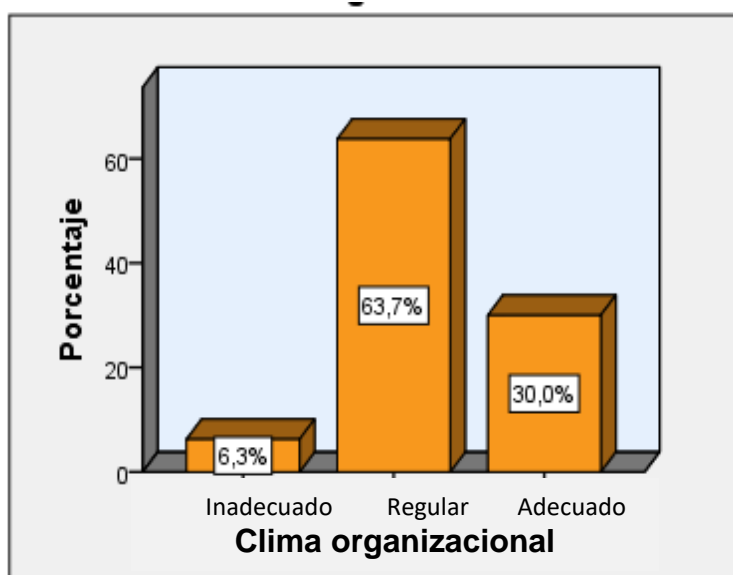


Figura 1. Distribución porcentual de los docentes según el clima organizacional.

Interpretación.

Se percibe que el 63,7% de los trabajadores que logran percibir la variable en estudio expresan que es regular, mientras que el 30,0% manifiestan que es adecuado y finalmente el 6,3% declaran que es inadecuado.

3.1.2 Resultados descriptivos de la dimensión relaciones interpersonales

Tabla 10.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018 según las relaciones interpersonales.

Relaciones interpersonales					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	3	3,8	3,8	3,8
	Regular	28	35,0	35,0	38,8
	Adecuado	49	61,3	61,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

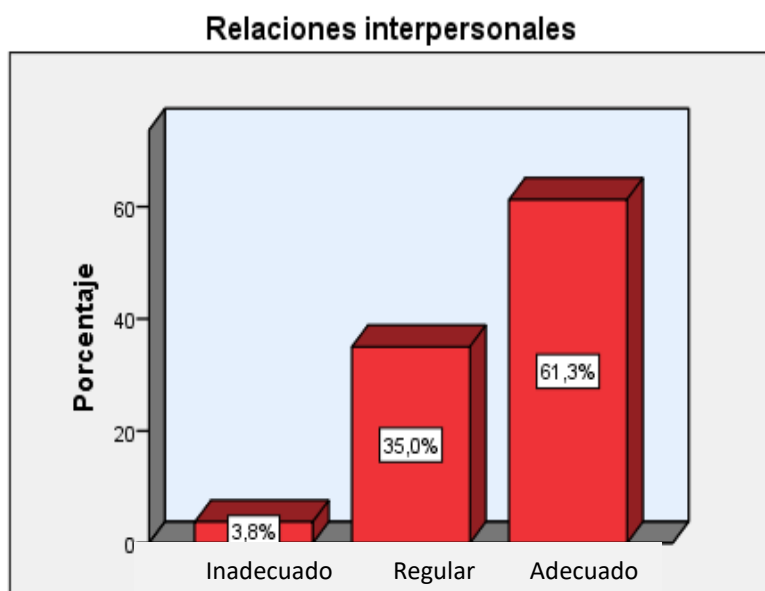


Figura 2. Distribución porcentual de los docentes según las relaciones interpersonales.

Interpretación

Se percibe que el 61,3% de los trabajadores que logran percibir la variable en estudio expresan que es adecuado, mientras que el 35,0% manifiestan que es regular y finalmente el 3,8% declaran que es inadecuado.

Resultados descriptivos de la dimensión estilo de dirección

Tabla 11.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018 según el estilo de dirección.

Estilo de dirección					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	9	11,3	11,3	11,3
	Regular	31	38,8	38,8	50,0
	Adecuado	40	50,0	50,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

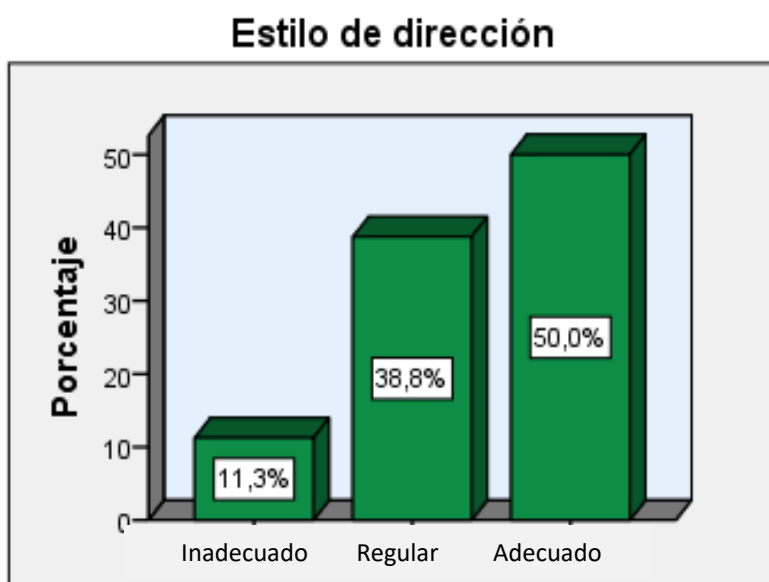


Figura 3. Distribución porcentual de los docentes según el estilo de dirección.

Interpretación.

Se percibe que el 50,0% de los trabajadores que logran percibir la variable en estudio expresan que es adecuado, mientras que el 38,8% manifiestan que es regular y finalmente el 11,3% declaran que es inadecuado.

Resultados descriptivos de la dimensión retribución

Tabla 12.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018 según la retribución.

Retribución					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	42	52,5	52,5	52,5
	Regular	34	42,5	42,5	95,0
	Adecuado	4	5,0	5,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

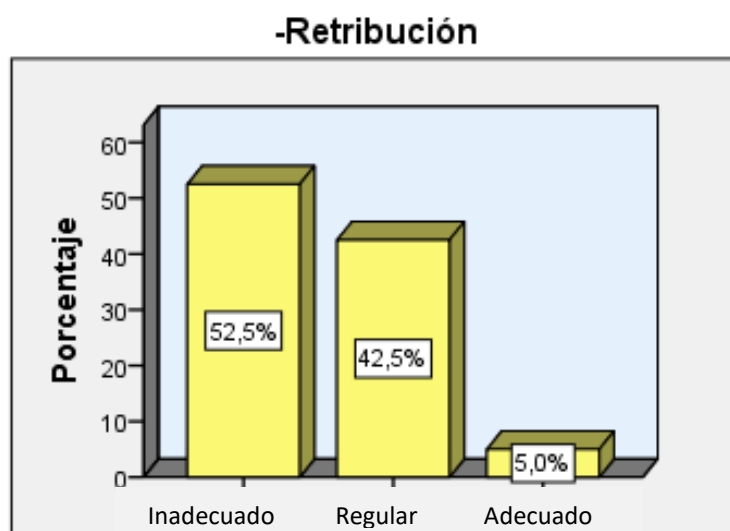


Figura 4. Distribución porcentual de los docentes según la retribución.

Interpretación

Se percibe que el 52,5% de los trabajadores que logran percibir la variable en estudio expresan que es inadecuado, mientras que el 42,5% manifiestan que es regular y finalmente el 5,0% declaran que es adecuado.

Resultados descriptivos de la dimensión sentido de pertinencia

Tabla 13.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018 según en el sentido de pertinencia.

Sentido de pertinencia					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	6	7,5	7,5	7,5
	Regular	25	31,3	31,3	38,8
	Adecuado	49	61,3	61,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

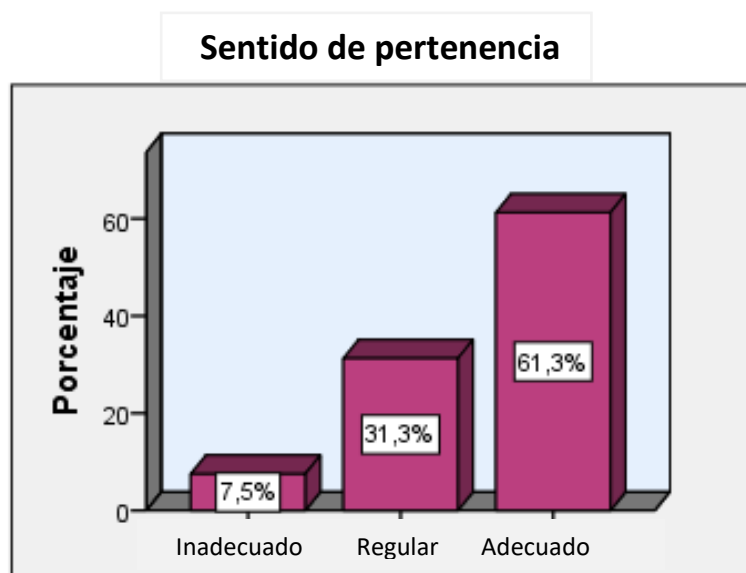


Figura 5. Distribución porcentual de los docentes según el sentido de pertinencia.

Interpretación.

Se percibe que el 61,3% de los trabajadores que logran percibir la variable en estudio expresan que es adecuado, mientras que el 31,3% manifiestan que es regular y finalmente el 7,5% declaran que es inadecuado.

Resultados descriptivos de la dimensión disponibilidad de recursos

Tabla 14.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018 según la disponibilidad de recursos.

Disponibilidad de recursos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	6	7,5	7,5	7,5
	Regular	54	67,5	67,5	75,0
	Adecuado	20	25,0	25,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

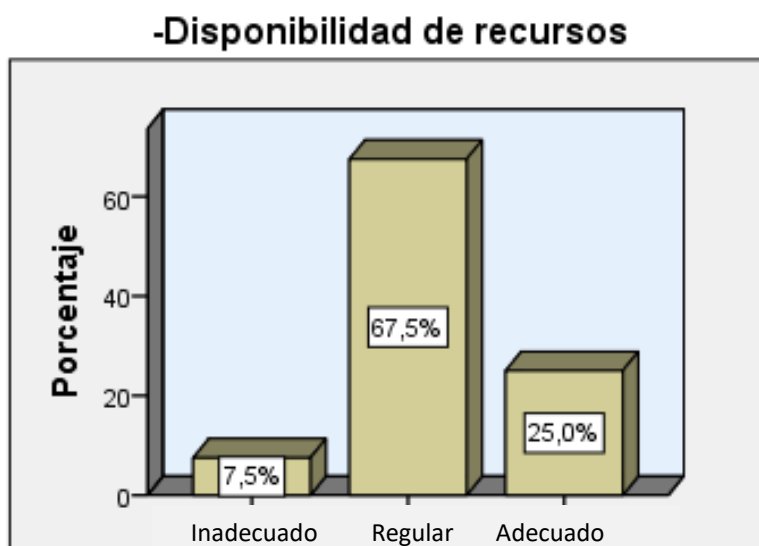


Figura 6. Distribución porcentual de los docentes según la disponibilidad de recursos.

Interpretación

Se percibe que el 67,5% de los trabajadores que logran percibir la variable en estudio expresan que es regular, mientras que el 25,0% manifiestan que es adecuado y finalmente el 7,5% declaran que es inadecuado.

Resultados descriptivos de la dimensión estabilidad

Tabla 15.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018 según la estabilidad.

Estabilidad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	2	2,5	2,5	2,5
	Regular	34	42,5	42,5	45,0
	Adecuado	44	55,0	55,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

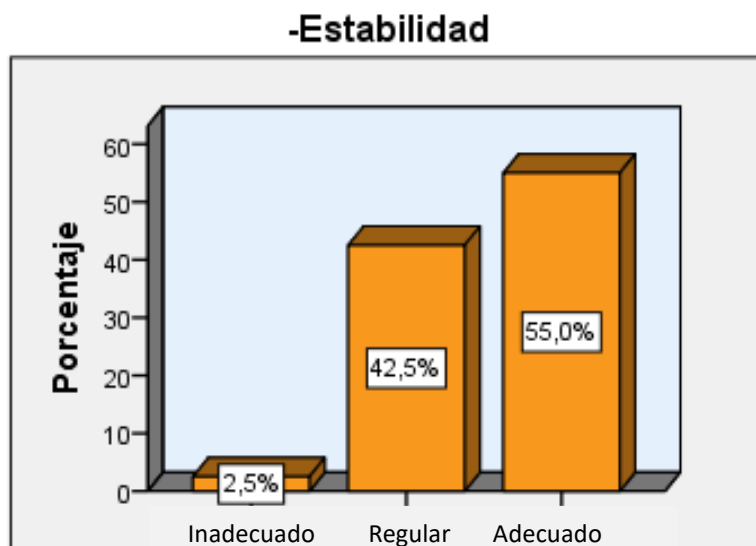


Figura 7. Distribución porcentual de los docentes según la estabilidad.

Interpretación

Se percibe que el 55,0% de los trabajadores que logran percibir la variable en estudio expresan que es adecuado, mientras que el 42,5% manifiestan que es regular y finalmente el 2,5% declaran que es inadecuado.

Resultados descriptivos de la dimensión calidad y coherencia en la dirección

Tabla 16.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018 según la calidad y coherencia en la dirección.

Claridad y coherencia en la dirección					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadeado	2	2,5	2,5	2,5
	Regular	41	51,3	51,3	53,8
	Adecuado	37	46,3	46,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Claridad y coherencia en la dirección

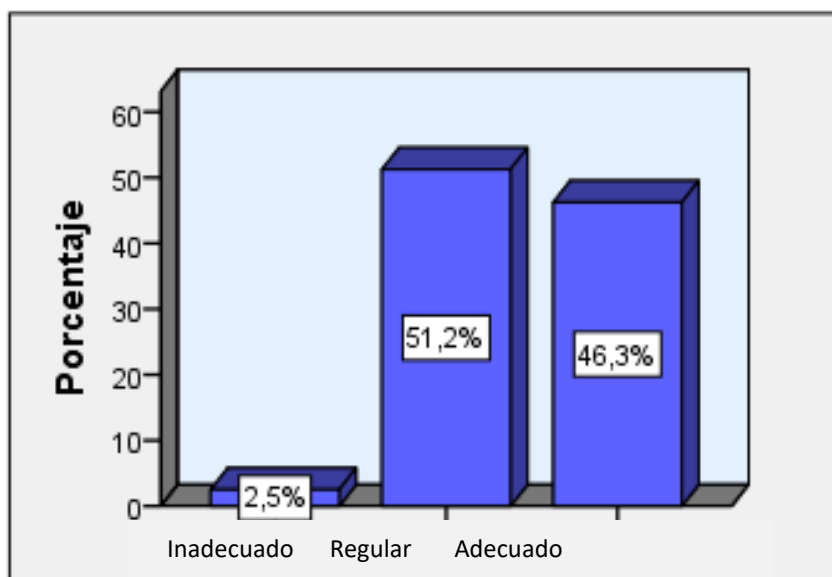


Figura 8. Distribución porcentual de los docentes según la calidad y coherencia en la dirección.

Interpretación

Se percibe que el 51,2% de los trabajadores que logran percibir la variable en estudio expresan que es regular, mientras que el 46,3% manifiestan que es adecuado y finalmente el 2,5% declaran que es inadecuado.

Resultados descriptivos de la dimensión valores colectivos

Tabla 17.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018 según los valores colectivos.

Valores colectivos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	4	5,0	5,0	5,0
	Regular	23	28,8	28,8	33,8
	Adecuado	53	66,3	66,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

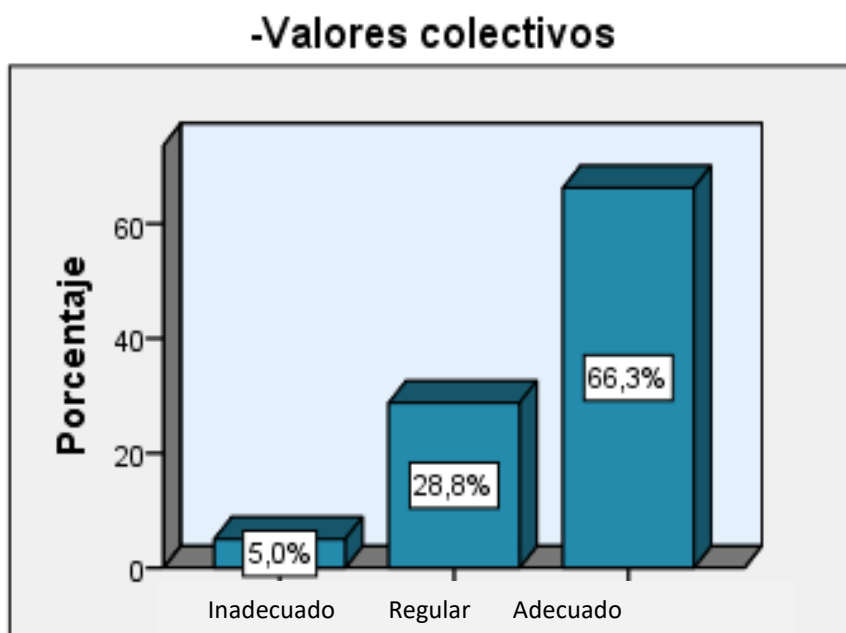


Figura 9. Distribución porcentual de los docentes según los valores colectivos.

Interpretación

Se percibe que el 66,3% de los trabajadores que logran percibir la variable en estudio expresan que es adecuado, mientras que el 28,8% manifiestan que es regular y finalmente el 5,0% declaran que es inadecuado.

Resultados descriptivos de la variable satisfacción laboral

Tabla 18.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018 según la satisfacción laboral.

Satisfacción laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	5,0	5,0	5,0
	Medio	49	61,3	61,3	66,3
	Alto	27	33,8	33,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

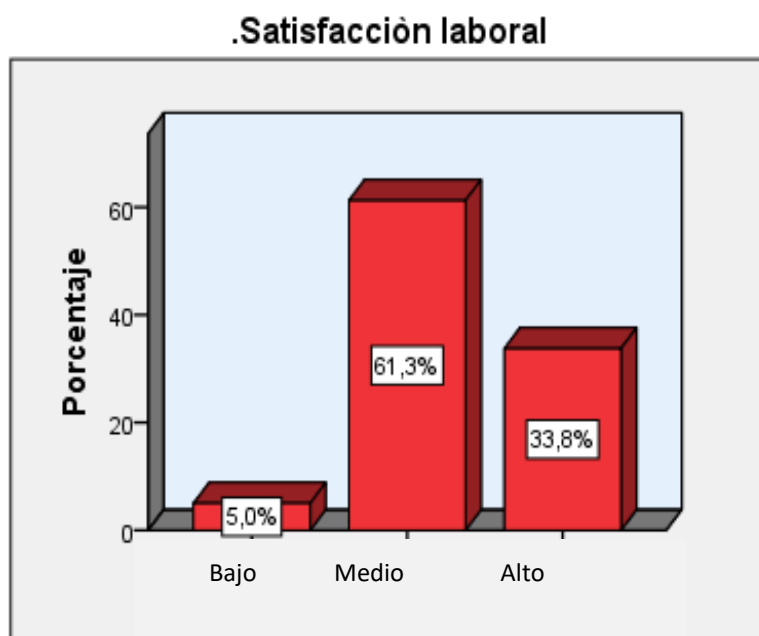


Figura 10. Distribución porcentual de los docentes según la satisfacción laboral.

Interpretación.

Se percibe que el 61,3% de los trabajadores que logran percibir la variable en estudio expresan que es medio, mientras que el 33,8% manifiestan que es alto y finalmente el 5,0% declaran que es bajo.

Resultados descriptivos de la dimensión significación de tareas

Tabla 19.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018 según la significación de tareas.

Signification de tareas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	2	1,3	1,3	1,3
	Medio	12	15,0	15,0	16,3
	Alto	66	83,8	83,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

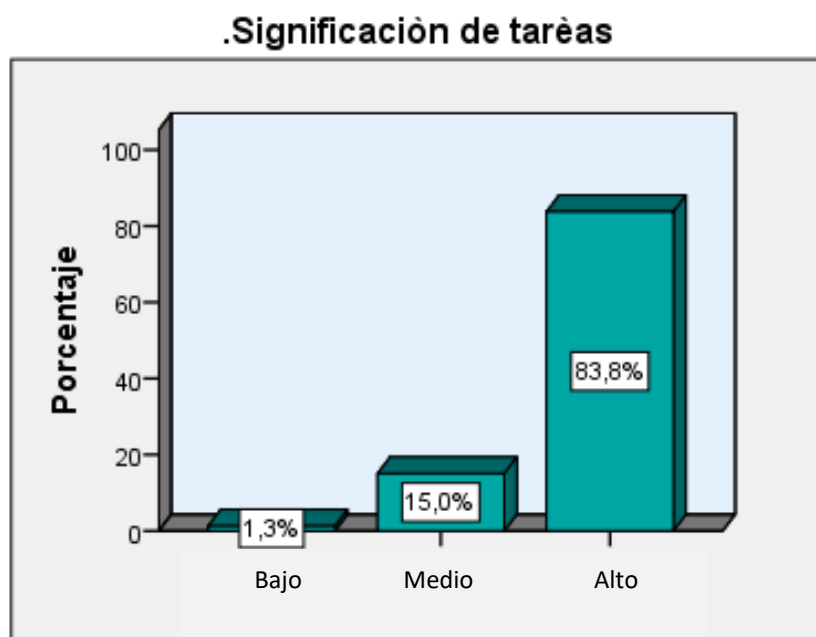


Figura 11. Distribución porcentual de los docentes según la satisfacción laboral.

Interpretación.

Se percibe que el 83,8% de los trabajadores que logran percibir la variable en estudio expresan que es alto, mientras que el 15,0% manifiestan que es medio y finalmente el 1,3% declaran que es bajo.

Resultados descriptivos de la dimensión condiciones de trabajo

Tabla 20.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018 según las condiciones de trabajo.

Condiciones de trabajo					
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Bajo	6	7,5	7,5	7,5
	Medio	47	58,8	58,8	66,3
	Alto	27	33,8	33,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

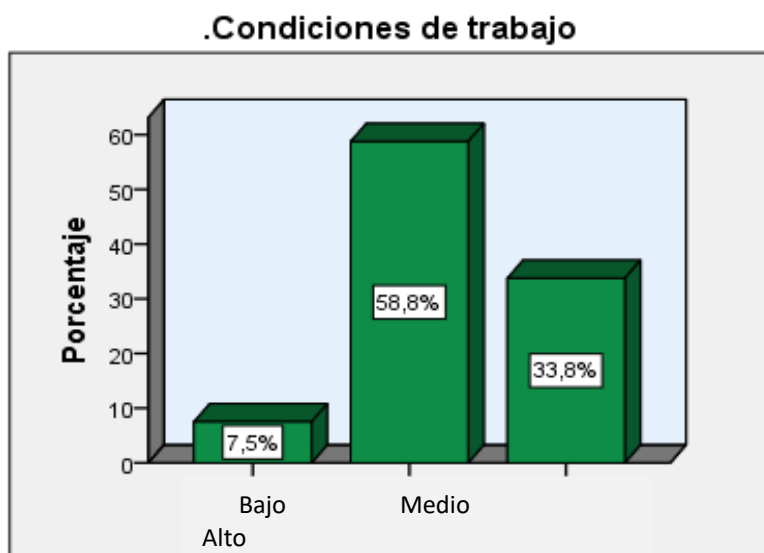


Figura 12. Distribución porcentual de los docentes según las condiciones de trabajo.

Interpretación

Se percibe que el 58,8% de los trabajadores que logran percibir la variable en estudio expresan que es medio, mientras que el 38,8% manifiestan que es alto y finalmente el 7,5% declaran que es bajo.

Resultados descriptivos de la dimensión reconocimiento personal

Tabla 21.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018 según el reconocimiento personal.

Reconocimiento personal					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	2,5	2,5	2,5
	Medio	30	37,5	37,5	40,0
	Alto	48	60,0	60,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

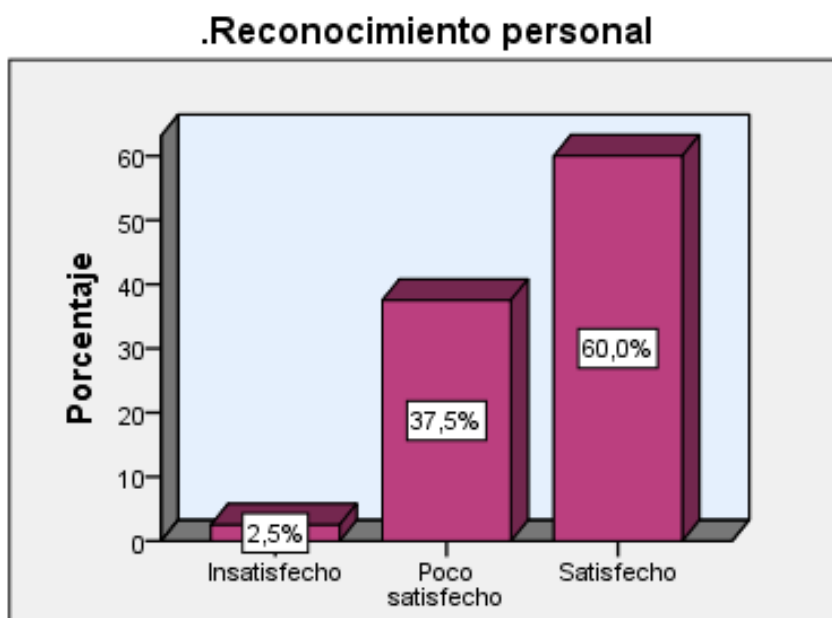


Figura 13. Distribución porcentual de los docentes según el reconocimiento personal.

Interpretación

Se percibe que el 60,0% de los trabajadores que logran percibir la variable en estudio expresan que se sienten satisfecho, mientras que el 37,5% manifiestan que es poco satisfecho y finalmente el 2,5% declaran que es insatisfecho.

Resultados descriptivos de la dimensión beneficios económicos

Tabla 22.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018 según los beneficios económicos.

Beneficios económicos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	33	41,3	41,3	41,3
	Medio	43	53,8	53,8	95,0
	Satisfecho	4	5,0	5,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

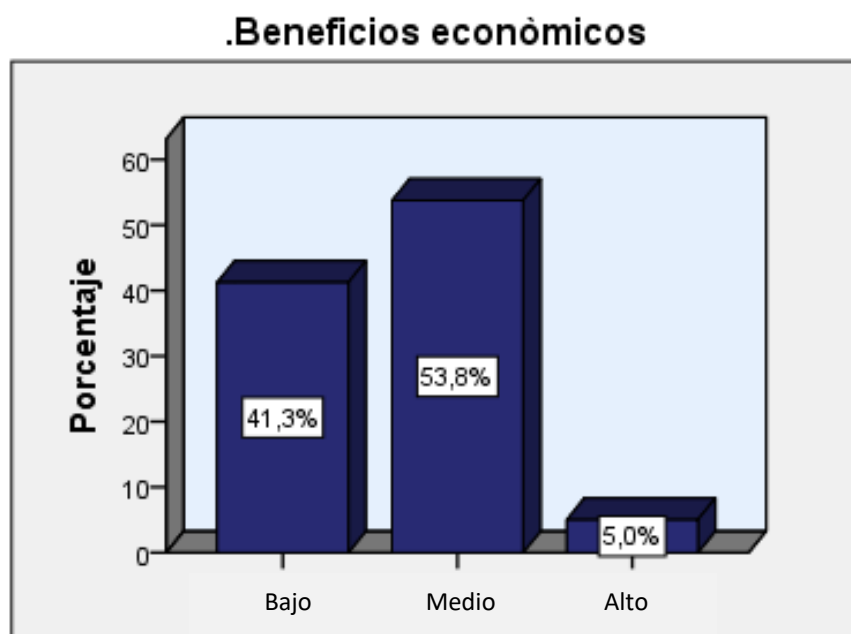


Figura 14. Distribución porcentual de los docentes según los beneficios económicos.

Interpretación

Se percibe que el 53,8% de los trabajadores que logran percibir la variable en estudio expresan que es medio, mientras que el 41,3% manifiestan que es bajo y finalmente el 5,0% declaran que es alto.

3.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

- Ho No existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018.
- H1 Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018.

Tabla 23.

Correlación del clima organizacional y satisfacción laboral.

Correlaciones				
			Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,661**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,661**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

En consecuencia de los resultados obtenidos demuestra una relación $r = 0,661$ entre las variables, por tanto, la significancia es igual a $p = 0,000$ siendo $< 0,05$ entonces, es rechazada la hipótesis nula y se acepta la alterna; Concluyendo que si existe una relación significativa entre las variables de estudio.

Hipótesis específico 1

- Ho No existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y la significación de tareas en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018.

- H1 Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y la significación de tareas en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018.

Tabla 24.

Correlación del clima organizacional y la significación de tareas.

Correlaciones				
			Clima organizacional	Significación de tareas
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,551**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Significación de tareas	Coeficiente de correlación	,551**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

En consecuencia de los resultados obtenidos demuestra una relación $r = 0,551$ entre las variables, por tanto, la significancia es igual a $p = 0,000$ siendo $< 0,05$ entonces, es rechazada la hipótesis nula y se acepta la alterna; Concluyendo que si existe una relación significativa entre las variables de estudio.

Hipótesis específico 2

- Ho No existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018.
- H1 Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018.

Tabla 25.

Correlación del clima organizacional y las condiciones de trabajo.

Correlaciones				
			Clima organizacional	Condiciones de trabajo
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,295**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	80	80
	Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	,295**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	80	80

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

En consecuencia de los resultados obtenidos demuestra una relación $r = 0,295$ entra las variables, por tanto, la significancia es igual a $p = 0,008$ siendo $< 0,05$ entonces, es rechazada la hipótesis nula y se acepta la alterna; Concluyendo que si existe una relación significativa entre las variables de estudio.

Hipótesis específico 3

- Ho No existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el reconocimiento personal en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018.
- H1 Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el reconocimiento personal en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018.

Tabla 26.

Correlación del clima organizacional y el reconocimiento personal.

Correlaciones				
			Clima organizacional	Reconocimiento personal
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,647**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Reconocimiento personal	Coefficiente de correlación	,647**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

En consecuencia de los resultados obtenidos demuestra una relación $r = 0,647$ entre las variables, por tanto, la significancia es igual a $p = 0,000$ siendo $< 0,05$ entonces, es rechazada la hipótesis nula y se acepta la alterna; Concluyendo que si existe una relación significativa entre las variables de estudio.

Hipótesis específico 4

- Ho No existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y los beneficios económicos en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018.
- H1 Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y los beneficios económicos en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018.

Tabla 27.

Correlación del clima organizacional y los beneficios económicos.

Correlaciones				
			Clima organizacional	Beneficios económicos
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,228*
		Sig. (bilateral)	.	,042
		N	80	80
	Beneficios económicos	Coeficiente de correlación	,228*	1,000
		Sig. (bilateral)	,042	.
		N	80	80

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación

En consecuencia de los resultados obtenidos demuestra una relación $r = 0,228$ entre las variables, por tanto, la significancia es igual a $p = 0,042$ siendo $< 0,05$ entonces, es rechazada la hipótesis nula y se acepta la alterna; Concluyendo que si existe una relación significativa entre las variables de estudio.

IV. Discusión

La investigación se realizó teniendo en cuenta las variables de estudio que fueron el clima en la organización y la satisfacción laboral en relación a los docentes de la institución educativa 3057 de la UGEL 04 - Comas 2018.

De acuerdo a los resultados de la hipótesis general, se evidencia lo siguiente que $p\text{-value} < 0.01$, con este alcance se puede reafirmar que el clima y la satisfacción tiene relación directa dentro de la organización del trabajo ya que esta investigación tiene concordancia con la tesis de investigación de Sánchez (2013) cuando manifiesta en su estudio “clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral” manifiesta que los resultados ascienden a un nivel que es promedio del clima en la organización y medio en cuanto a la satisfacción de la labor, dando a conocer que el nivel de efectividad en la muestra es del 50%; además reafirma “ la satisfacción del trabajador es la manera como siente en su propio trabajo. Las acciones personales demuestran experiencias de agrado y desagrado en el lugar que ocupa con respecto a su labor”. (p.22)

En relación a la primera hipótesis se llegó al resultado siguiente: $p\text{-value} < 0.01$, la que nos permite confirmar que el clima en su organización tiene relación de forma significativa con respecto a la tarea concordando una similitud con los estudios de Meza, Alfaro, Leyton y Sáenz (2013) las que señalan “la satisfacción en la labor y la relación con ciertas variables ocupacionales” concluyendo que los profesores designados en el estudio, reportaron con mayor énfasis en el porcentaje con respecto a la significación de la tarea, a su vez esto concuerda con el estudio de Palma (2010) donde indica “la significatividad de la labor es la disposición al trabajo en función a facultades agrupadas al trabajo personal”. (Bravo, 2014, p.19)

Referente a la segunda hipótesis se adquirió el siguiente resultado $p\text{-value} < 0.01$, donde nos da a conocer que el clima en su organización tiene relación directa y significativa con las condiciones de trabajo donde se evidencia la concordancia con la investigación de Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz (2013) mencionan sobre su estudio “la satisfacción en la labor y su relación con algunas variables ocupacionales” concluyendo que la satisfacción varía según las condiciones de la labor; se observa que los profesores obtienen mayor puntuación con el nivel de satisfacción regular. A su vez esta concuerda con lo que indica Palma (2010) señala

“las circunstancias de trabajo se precisa como la apreciación del trabajo en función al cumplimiento de elementos de normativas que regulan la tarea del trabajador”. (Bravo, 2014, p.19)

Detallando la tercera hipótesis dio a conocer el siguiente resultado $p\text{-value} < 0.01$, Con este resultado se puede constatar que el clima en su organización mantiene relación directa y significativa con el reconocimiento personal donde nos conduce nuevamente a la concordancia de los estudios de investigación de Meza, Sáenz, Alfaro y Leyton, (2013) señalaron “la satisfacción en la tarea y su relación con ciertas variables ocupacionales” donde evidencian que el trabajador reporta menos puntaje en lo referente a la satisfacción por el mismo hecho del reconocimiento personal. Que a su vez concuerda con Palma (2010) Señala “el reconocimiento personal se conoce como el reconocimiento de los propios trabajadores con respecto a los resultados y estos adquiridos de acuerdo al impacto indirecto”. (Bravo, 2014, p.19)

Referente a la cuarta hipótesis específica se aprecia el resultado como se indica $p\text{-value} < 0.01$, con este resultado reafirmamos que el clima en su organización mantiene una relación directa significativa con el beneficio económico, Meza Sáenz y Leyton, (2013) las que señalan “la satisfacción en labor y su relación con ciertas variables ocupacionales” donde indica que los profesores están insatisfechos donde marcan un nivel de aceptación mayor a los demás, esto enmarca a la concordancia con Palma(2010) señaló “los beneficios económicos definido como la disponibilidad a la labor de acuerdo a la remuneración como resultado de la productividad”. (Bravo, 2014, p.20)

Concluyendo se manifiesta que las expectativas de esta investigación se han desarrollado los objetivos y que tiene mucha importancia en el campo mismo de trabajo dentro de cada organización o institución ya que el clima organizacional y su satisfacción tienden a llevar a delante el progreso de cada institución teniendo como la base a sus trabajadores satisfechos por la labor que presta.

V. Conclusiones

Conclusiones

- Primera** Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018; ya que el nivel de significancia calculada es $p=0.00 < 0.01$ y el coeficiente de correlación es 0,661.
- Segunda** Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y la significación de tareas en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018; ya que el nivel de significancia calculada es $p < 0.01$ y el coeficiente de correlación tiene un valor de 0,595.
- Tercera** Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018; ya que el nivel de significancia calculada es $p < 0.01$ y el coeficiente de correlación tiene un valor de 0,295.
- Cuarta** Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el reconocimiento personal en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018; ya que el nivel de significancia calculada es $p < 0.01$ y el coeficiente de correlación de 0,647.
- Quinta** Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y los beneficios económicos en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018; ya que el nivel de significancia calculada es $p < 0.01$ y el coeficiente de correlación de tiene un valor de 0,228.

VII. Recomendaciones

Recomendaciones

- Primera** Que el director de la institución educativa 3057, debe tratar de mejorar referente al clima en su organización a través charlas, plenarios, talleres, actividades deportivas y recreativas a fin de promover las buenas prácticas en las relaciones como la consideración, ayuda mutua y la comodidad del potencial de los docentes capacitándoles en estos enfoques ya que con esto se logrará que esta y otras instituciones logren un nivel adecuado satisfactorio.
- Segunda** Para mejorar sobre la significatividad de la tarea, es necesario solicitar el apoyo permanente por lo menos de un psicólogos para garantizar temas de ayuda directa a los docentes donde aflore la motivación personal, donde ellos sientan que la tarea que desarrollan es importante como las demás, que al momento de ejecutarlos estén complacidos de su labor, si estos componentes son exitosos se obtendrá una alta satisfacción y por su puesto un adecuado clima organizacional, que se sienta bien a la hora de realizar el trabajo y complacido con la tarea que realiza si estos factores son óptimos se tendrá una alta la satisfacción laboral y por lo tanto también un adecuado clima dentro de la organización.
- Tercera** Con relación a las condiciones de trabajo los gerentes o directivos tienen que realizar estudios minuciosos al momento del monitoreo o acompañamiento observar las condiciones en la distribución física del ambiente de trabajo la que conduce a diagnosticar si la distribución física del ambiente facilita el buen desempeño laboral, donde el trabajador se sienta a gusto. Con la investigación realizada se podrá llegar a determinar correcciones necesarias para que estos componentes sean exitosos y pueda contribuir una alta satisfacción laboral, por consiguiente, un adecuado clima en la organización.
- Cuarta** Se recomienda mejorar el reconocimiento personal y/o social reclamo contar con un psicólogo para la realización de dinámicas grupales

para que los trabajadores fluyan una comunicación más sincera con sus compañeros de trabajo la que conlleva al trabajo en equipo a interactuar con los directivos sintiendo todos que son una familia satisfecha en su labor por tener un clima organizado fabuloso.

Quinta

Se recomienda que los docentes tienen que estar preparados ante cualquier cambio ya que en el ámbito de la educación peruana estamos en un enfoque que es la calidad de la educación y que depende mucho de nuestra formación y permanente preparación para afrontar los diversos retos que se presentan de acuerdo a las diversas políticas y a los planes estratégicos que desarrollan las instituciones educativas por este hecho se solicita que los directivos y órganos intermedios faciliten toda la información actualizada y la realización de capacitaciones a los trabajadores de la educación para lograr escalas y obtener mejores retribuciones donde sientan que el sueldo que perciben les alcanza para cubrir sus necesidades básicas y de esta forma y se pueda dar algunos gustos, observando de esta forma que el trabajador satisfecho cubriendo sus expectativas económicas, con una mejor calidad de vida de esta manera se sienta satisfecho, en un clima organizado.

Sexta

Se recomienda utilizar la investigación ya que servirá como base para llevar a delante las organizaciones corrigiendo el clima organizacional y como llegar a la satisfacción del colaborador que es fundamental, cuando se siente, a gusto bien motivado y el rendimiento depende para mejorar en todo aspecto una institución y que el transcurso se realice nuevas indagaciones siendo explícitos en la relación causa efecto profundizando estudios de la variables clima institucional y satisfacción laboral de nivel explicativo profundizando estudios sobre el tema de estudio.

VIII. Referencias

Referencias

- Acero, Y., Echeverri, L., Lizarazo, S., Quevedo A. y Sanabria, B. (2006). *Escala de Clima Organizacional* (EDCO). Bogotá, Colombia
- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A. y Sáenz, I. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades* (Tesis de maestría). Recuperado de: <http://goo.gl/04yAXz>
- Arnedo, H. y Garcia, L. (2013). *Análisis del nivel de satisfacción de los empleados y docentes de la corporación educativa para el incremento de la productividad “ceipro” a través de un diagnóstico del clima organizacional* (Tesis de maestría). Recuperado de: <http://190.25.234.130:8080/jspui/bitstream/11227/441/1/Tesis%20de%20Grado%20-%20CEIPRO%202013.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3ª. ed). Colombia: Pearson educación
- Bisquerra, R. (2009). *Metodología de la Investigación Educativa*. (2ª. ed). Madrid: Muralla.
- Bobbio, L. y Ramos, W. (2010). *Satisfacción laboral y factores asociados en personal asistencial médico y no médico de un hospital nacional de Lima-Perú*. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=203119666007>.
- Bravo, N. (2014). *Satisfacción laboral y las dimensiones de asertividad en operarios de una organización privada de hidrocarburos talara-piura 2012* (Tesis de maestría). Recuperado de: <http://goo.gl/ZnnIAA>
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en la Organizaciones*. Trillas: México.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica* (2ª. ed). Perú: Editorial San Marcos
- Cegarra, J. (2011). *Metodología de la investigación científica y tecnológica*. Madrid: Díaz de santos

- Chiang, M. y Ojeda, J. (2010). *Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres*. Recuperado de: <http://goo.gl/NNQuRg>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: Macgraw-Hill Interamericana.
- Conde, R. y Matos, C. (2014). *Clima organizacional y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de El Agustino, Lima-2013* (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo).
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (9ª. ed). Mexico: Macgraw-Hill Interamericana.
- Meléndez, R. (2015). *Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa financiera del Ministerio de finanzas, en el periodo 2013-2014 (tesis de maestría)*. Recuperado de: <http://goo.gl/OvKu0Q>
- Mucha, M. (2013). *Clima organizacional y satisfacción laboral En docentes de las instituciones educativas Secundarias del distrito de satipo* (tesis de maestría)
- Palma, S. (2006). *Escala clima laboral CL- SPC Manual*. Lima, Perú

Anexos

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Problema	Objetivo	Hipotesis	Variables				
<p>Problema general. ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral según los docentes de la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018?</p> <p>Problemas específicos. Cuál es la relación entre el clima organizacional y la significación de la tarea según los docentes de la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo según los docentes de la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el reconocimiento personal y/o social según los docentes de la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la institución 3057 de la UGEL 04 Comas.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018</p>	variable clima organizacional				
	<p>Objetivos específico Determinar la relación entre el clima organizacional y la significación de la tarea según los docentes de la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018?</p>	<p>Hipótesis específicas Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y la significación de la tarea según los profesores de la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018</p>	<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Número de ítems</p>	<p>Escala de medición</p>	<p>Niveles y rangos</p>
			Relaciones interpersonales	Trabajadores con ayuda mutua. Relaciones con respeto y consideraciones. Director que apoyan en las tareas.	1-2 3-5 = 5P		
			Estilo de dirección	Director motiva al trabajador. Permite la participación de sus colaboradores	6 7-8 9-10 = 5P		
			Retribución	Equidad en la remuneración. Beneficios derivados del trabajo.	11-13 14-15		
			Sentido de pertenencia	Orgullo derivado de la vinculación a la organización. Sentimiento de compromiso y responsabilidad en relación con los objetivos y programas.	16-18=5P 19- 20=5P		
			Disponibilidad de recursos.	Trabajadores cuentan con la información para la realización de su trabajo. El ambiente físico para la realización de su trabajo	21-22 23-25=5P	siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Muy pocas veces (2) Nunca (1)	Adecuado 3 (19- 25) Regular 2 (12 - 18) Inadecuado1 (5 - 11)
			Estabilidad	Trabajadores ven en la organización posibilidades de pertenencia y estimación.	26- 30=5P		
			Claridad y coherencia en la dirección.	Claridad de la gerencia sobre el futuro de la organización. Medida en que las metas y objetivos de la organización son consistentes.	31-32 33- 35=5P		
			Valores colectivos	Percepción del medio interno: cooperación, responsabilidad y respeto.	36-40=5P		
Total variable 1: Clima organizacional					1 - 40		Adecuado 3(147-200) Regular 2(93-146)

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y los beneficios económicos según los docentes de la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018?	UGEL 04 Comas 2018?	Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y los beneficios Económicos según los trabajadores en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018	Inadecuado1 (40-92)			
	Determinar la relación entre el clima organizacional y los beneficios económicos según los docentes de la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018?		Variable satisfacción laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Número de ítems	Escala de medición de Niveles y rangos
			Significación de la tarea.	Motivacional o intrínseco.	41-48 =8P	Alto 3 (20-25) Medio 2 (14-19) Bajo 1 (8- 13)
						Alto 3 (19-25) Medio 2(13 -18) Bajo 1(7 -12)
			Condición del trabajo	Higiénico o Extrínseco	49-55=7-	
			Reconocimiento personal y/o Social.	Motivacional o Intrínseco	56-60=5	Alto 3 (19 -25) Medio 2 (12-18) Bajo 1 (5-11)
			Beneficios económicos.	Higiénico o Extrínseco.	60-65 =5	
			Total variable 1: Satisfacción laboral		1-25	Total acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Total desacuerdo (1)

Anexo 2. Base de datos de la variable clima organizacional

	R. Interpersonal					Est. Dirección					Retribución					Sist. Permanencia					Disp. RecursoS					Estabilidad					Claridad					VAL. Colectivos					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	1	4	1	4	5	5	5	5	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	
2	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	2	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	
3	4	3	4	4	3	3	3	1	1	1	2	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	2	2	3	2	5	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4
4	2	3	4	4	4	4	2	3	3	4	2	2	1	4	2	3	3	4	4	4	2	2	2	3	3	5	5	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	
5	4	3	1	3	3	1	2	2	2	3	1	2	1	1	1	2	5	5	5	5	4	2	2	4	3	5	5	4	4	2	4	4	4	1	3	5	5	5	1	2	
6	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
7	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	2	2	2	4	2	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	
8	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	2	4	2	3	3	3	4	4	4	2	2	3	4	4	4	2	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	
9	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	2	2	2	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	
10	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	2	1	1	4	1	4	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	1	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
11	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	1	1	4	4	4	3	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	3	4	2	
12	4	4	4	2	2	2	4	4	3	3	1	1	1	4	1	3	3	4	4	4	4	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	1	1	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
15	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	1	1	1	3	1	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	5	1	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
18	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	3	2	4	3	4	4	4	4	2	2	3	2	3	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	
19	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	1	1	1	3	1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	
20	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	2	2	2	2	4	3	4	4	4	4	3	2	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	
21	2	4	3	2	4	2	3	3	3	2	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	
22	5	5	4	5	5	4	4	4	3	2	1	2	3	2	5	4	3	3	4	4	2	3	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	5	4	5	4	3	4		
23	4	4	4	3	3	5	5	5	3	3	1	1	1	4	1	4	1	4	1	4	2	2	2	1	1	1	5	5	1	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	
24	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	1	1	1	1	1	4	4	5	5	5	5	2	2	2	2	4	2	1	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	
25	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	2	2	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
26	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
28	4	3	3	4	4	5	3	5	3	3	5	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
29	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	3	2	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	
30	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	1	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	
31	4	4	2	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	

32	5	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	1	1	1	4	1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	2	4	4	3	2	4	4	2	4	3	3		
33	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	1	1	1	5	1	1	1	5	1	4	4	3	4	4	4	4	4	3	1	3	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	
34	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
35	4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	4	3	1	1	1	1	2	2	4	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	
36	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	2	2	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	
38	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	1	1	1	1	1	4	3	1	1	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	3	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4		
39	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	1	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	
40	2	2	4	2	2	3	4	3	4	1	1	1	2	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	1	4	4	4	4	
41	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	4	3	3	4	4	2	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	3	2	5	
42	5	4	4	4	3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	1	1	1	4	5	4	5	5	5	5	3	3	2	5	2	5	5	5	1	3	5	5	4	3	5	5	4	5	3	4	4	4	
45	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	1	2	2	3	2	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	4	4	4	5	4	4	3	3	2	4	4	4	2	2	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	
48	4	4	4	3	3	5	4	4	3	1	4	3	3	5	3	4	4	2	5	3	5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	1	3	3	3	4	4	3	4	3	
49	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
50	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	4	4	4	1	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
51	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	3	3	4	5	4	4	3	1	2	3	2	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
52	4	4	4	3	3	4	5	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5		
53	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	
54	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	2		
55	4	4	3	5	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	
56	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	1	1	1	3	1	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
57	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	3	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	
58	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	4	1	1	1	2	4	2	4	3	1	3	3	3	5	4	2	2	2	2	5	1	4	3	3	2	1	1	1	1	
59	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	1	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	
60	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	3	2	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	
61	1	2	2	2	4	4	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	1	4	2	2	1	4	2	4	1	4	1	4	2	1	2	4	2	1	2	2	4	4	4	
62	2	3	3	4	4	5	3	5	3	3	5	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
63	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	2	2	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	2	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
65	1	3	1	3	3	2	4	1	3	2	1	1	1	1	1	2	3	1	1	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	3	3	1	2	2	1	4	2	4	4	4	4	
66	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	1	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	
67	2	2	4	2	2	3	4	3	4	1	1	1	2	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	1	4	4	4	4	4	
68	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	4	3	3	4	4	2	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2	4	4	3	2	5	5	5	

69	2	4	4	2	3	2	2	1	2	1	2	3	2	3	2	1	1	3	4	1	4	3	3	1	3	3	2	1	1	4	2	2	4	2	2	1	1	3	2	3
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
71	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	1	1	1	4	5	4	5	5	5	5	4	3	2	5	2	5	5	5	1	3	5	5	4	3	5	5	4	5	3	4
72	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
73	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	1	2	2	3	2	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	4	4	4	5	4	4	3	3	2	4	4	4	2	2	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
75	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	5	1	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
76	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	3	2	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3
77	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	1	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4
78	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
79	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	2	4	2	3	3	3	4	4	4	2	2	3	4	4	4	2	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4
80	4	1	2	4	2	1	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	4	2	2	3	2	1	2	4	2	2	2	1	4	2	3	3	1	2	2	2	1

Base de datos de la variable satisfacción laboral

	SIG. DE LA TAREA								CONDIC. DE TRABAJO							RECON. PERSONAL					BEN. ECONÓMICOS				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	2	3	3	2
2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	2	2	3	3	2
3	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3
4	4	4	2	4	1	4	1	2	2	2	4	4	2	2	4	2	3	3	2	4	2	2	2	4	3
5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	1	1	2	3	1
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2
7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	2	2	4	2	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3
9	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1	3	5	4	5	5	5	5	5	2	2	3	2	4
10	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	1	1	3	2	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	1	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2
12	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	3	3
13	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1
14	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
15	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	2
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	3	3	3	3	1	1	1	1	4
17	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	1	1	4	4	1
18	4	2	4	1	2	2	4	2	4	2	4	1	2	2	1	5	2	2	4	5	2	2	2	2	1
19	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	1	1	2	1	1
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	2	3	4	4	4	4	2	2	3	2	2
21	2	2	2	2	3	3	2	3	1	3	2	4	3	3	3	3	2	2	1	3	1	1	2	2	2
22	5	5	5	4	5	5	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	5	5	2	1	3	3	2
23	5	5	1	5	5	4	5	5	3	2	3	2	4	2	4	3	4	5	5	5	1	1	1	1	1
24	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	2	1	1	1	5	3
25	4	4	2	3	4	5	5	4	5	2	2	4	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2
26	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	3	3	3	1	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4
28	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	2	4	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	2	2	2	2	1
30	5	5	4	4	4	4	4	5	4	2	4	2	4	2	4	4	5	3	4	2	1	2	3	2	2
31	2	4	2	4	4	4	2	4	5	3	2	2	2	4	5	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	4	3	4	3	4	4	1	1	1	2	1
33	4	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	2	4	2	3	5	4	4	4	5	1	1	1	3	1
34	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	1	2	4	2	2
35	3	3	3	2	2	3	3	3	5	1	1	1	1	1	1	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2
37	4	5	4	5	5	4	4	5	1	2	3	3	5	2	5	4	4	4	4	5	3	3	3	2	4
38	4	4	2	2	2	4	2	4	5	3	3	2	3	4	3	4	2	2	4	2	3	3	3	2	1
39	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	1	1	4	4	4
40	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	1	1	2	2	2

41	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	2	2	4	2	4	2
42	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	3	1	2	2	3	2	3	3	2	2	1	4	3	2
43	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	3	3	4	3	5	1	5	5	5	1	1	1	1	1
44	5	2	5	4	5	5	5	5	3	3	2	2	3	4	3	4	3	5	5	5	1	4	4	4	5
45	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	2
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	2	2	2	2
47	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3
48	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1
49	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	3	2
50	4	4	5	5	5	5	5	4	4	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	1	1	4	1	1
51	5	5	4	4	5	5	5	5	4	2	3	3	3	3	2	5	4	3	2	3	1	2	3	3	3
52	5	5	4	4	3	5	5	5	5	3	1	1	3	4	4	5	4	5	1	2	3	2	3	3	3
53	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	1	1	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2
55	4	4	4	3	4	4	4	5	5	3	1	2	2	3	1	4	4	4	4	5	4	3	4	3	2
57	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	2
58	5	3	1	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	1	1	2	2	3
59	5	5	4	4	3	3	3	4	5	4	3	4	4	5	2	4	5	4	5	3	4	2	1	3	2
60	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	2	2	2	2	1
61	2	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2
62	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	1	1	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2
64	4	5	4	5	5	4	4	5	4	3	2	4	4	3	2	4	4	4	4	5	3	3	3	2	4
65	1	2	2	2	2	1	2	4	1	2	3	1	3	2	3	1	2	2	1	2	3	3	3	2	1
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	1	1	4	4	4
67	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	1	1	2	2	2
68	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	4	2	2	4	2	4	2
69	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	2	2	1	4	3	2
70	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	5	4	5	4	5	1	5	5	5	1	1	1	1	1
71	5	2	5	4	5	5	5	5	2	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	5	1	4	4	4	5
72	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	2
73	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	2	1	1	1	5	4	4	4	4	2	2	2	2	2
74	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3
75	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	1	1	4	4	1
76	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	1
77	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	2	1	2	3	2	2
78	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	2	3	4	2
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3
80	2	5	2	2	2	4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	4	2	2	4	2	3	3	3	2	4

Anexo 3: Cuestionario



Instrumento: Clima organizacional

Información general

El presente cuestionario es un instrumento de investigación que se viene desarrollando en la Escuela de Posgrado de la UCV; por lo que se le solicita a Ud. su colaboración, respondiendo c/u de las preguntas y marcando con un aspa (X) una sola alternativa. Las respuestas son totalmente anónimas.

5: Totalmente de acuerdo
desacuerdo

4: De Acuerdo

3: Ni de acuerdo ni en

2: En desacuerdo

1: Totalmente en desacuerdo

Nº	Variable 1: Clima organizacional	Escalas de calificación				
Dimensión 1: Relaciones interpersonales		5	4	3	2	1
1	En la institución educativa se trabaja en equipo					
2	Existe colaboración mutua entre los profesores					
3	Los aportes de los docentes son tomados en cuenta					
4	Existe una interrelación agradable entre los profesores					
5	Existe motivación de participación en los docentes					
Dimensión 2: Estilo de dirección						
6	El Director crea confianza en sus docentes					
7	El director distribuye tareas a los docentes de manera equitativa					
8	El director tiene buen liderazgo entre los docentes					
9	El director toma decisiones de apoyo según el potencial individual de los docentes					
10	El director toma en cuenta las sugerencias de los docentes					
Dimensión 3: Retribución						
11	Los docentes están de acuerdo con la asignación salarial					
12	La remuneración docente satisfacen las necesidades básicas					
13	La remuneración docente conduce hacia una mejor calidad de vida					
14	Los docentes conocen bien los beneficios que tienen					
15	El salario docente y los beneficios garantizan la buena salud del docente					
Dimensión 4: Sentido de permanencia						
16	Los docentes tienen el verdadero interés por el clima institucional					
17	Los docentes recomiendan a los amigos que la institución es un excelente sitio de trabajo					
18	Los docentes se enorgullecen de ser parte de la institución					
19	La calidad del trabajo permite la sobrevivencia en la institución					
20	Los docentes cumplen su trabajo teniendo en cuenta los objetivos de la institución					

N°	Variable 1: Clima organizacional	Escala de calificación				
Dimensión 5: Disponibilidad de recursos		5	4	3	2	1
21	Los docentes obtienen fácil el acceso a la información para realizar su trabajo					
22	Los docentes cuentan con equipos modernos para la realización de su trabajo					
23	Los docentes disponen de espacio suficiente para la realización de su trabajo					
24	El entorno físico favorece la labor que desarrollan los docentes					
25	La iluminación de área de trabajo de los docentes es eficiente					
Dimensión 6: Estabilidad						
26	La institución brinda estabilidad laboral					
27	La institución cuenta con personal docente permanente					
28	La institución contrata personal docente temporal					
29	La permanencia en el cargo no depende de preferencias personales					
30	La permanencia de los docentes en su trabajo depende de su buen desempeño laboral					
Dimensión 7: Claridad y coherencia en la dirección						
31	Los docentes entienden claramente los objetivos de la institución					
32	Los docentes conocen como la institución debe lograr sus objetivos					
33	Las tareas asignadas a los docentes tienen mucha relación con los objetivos					
34	Los Directivos estimulan los logros de los docentes					
35	Los objetivos de trabajo de la I.E. son retadores para los docentes					
Dimensión 8: Valores colectivos						
36	Existe responsabilidad en el trabajo de equipo de los docentes					
37	Las comisiones de docentes responden bien a las necesidades de la institución					
38	Los docentes se identifican e impulsan la buena imagen institucional					
39	La dirección difunde de inmediato los logros de la institución					
40	La dirección resuelve problemas que le competen en lugar de responsabilizar a otras					
N°	Variable 2: Satisfacción laboral					
Dimensión 1: Significación de la tarea						
41	Los docentes sienten que el trabajo que hacen es por vocación					
42	La tarea que realizan los docentes es tan valiosa como cualquier otra					
43	Los docentes se sienten a gusto con la labor que realizan					
44	Los docentes de la I.E. están satisfechos por los resultados de su trabajo					
45	El trabajo que realizan los docentes hace que se sientan realizado como persona					
N°	Variable 2: Satisfacción laboral	Escala de calificación				

Dimensión 1: Significación de la tarea		5	4	3	2	1
46	Los docentes se sienten a gusto al superarse y aportar en la mejora institucional					
47	El docente siente satisfacción consigo mismo con el trabajo que realiza					
48	El trabajo docente consiente es vital para el éxito de la institución					
Dimensión 2: Condición del trabajo						
49	La organización docente facilita el buen desempeño laboral					
50	El estado anímico de los docentes influye en el logro de las actividades					
51	El horario de trabajo docente está distribuido de acuerdo a la necesidad institucional					
52	El horario docente establecido es suficiente para el logro de las actividades					
53	Existen las comodidades básicas para un buen desempeño laboral					
54	El ambiente físico de trabajo facilita la realización de las actividades					
55	El ambiente de trabajo es atractivo					
Dimensión 3: Reconocimiento personal y/o social						
56	Los docentes reciben "buen trato" de parte de los integrantes de la institución					
57	Los docentes prefieren buscar un acercamiento con las personas con quienes trabajan					
58	Son percibidas con mucha importancia las tareas que realizan los docentes					
59	Compartir el trabajo docente con otros compañeros me resulta agradable					
60	Los docentes están a gusto, cuando valoran su trabajo y son reconocidos con estímulos					
Dimensión 4: Beneficios económicos						
61	Es razonable el sueldo de los docentes por labor que realizan					
62	La remuneración docente dentro de la I.E. cubren las necesidades básicas					
63	Las condiciones físicas de los docentes son motivadoras y alentadoras					
64	La sensación que tienen los docentes de su trabajo, es que no están siendo explotados					
65	Los docentes satisfacen sus necesidades trabajando solo en la I.E.					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 4. Base de datos de la prueba piloto de la variable clima organizacional

R. interpersonal										E. de dirección					Retribución					Sent. pertinencia					Dis. recursos					Estabilidad					Claridad					Val. Colectivos				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4						
1	4	4	2	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4					
2	5	4	4	3	3	3	2	3	4	4	1	1	1	4	1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	3	2	4	4	2	4	3	3				
3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	1	1	1	5	1	1	1	5	1	4	4	3	4	4	4	3	3	1	3	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4				
4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4				
5	4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	4	3	1	1	1	1	2	2	4	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3				
6	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	2	2	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3				
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	2	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4				
8	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	1	1	1	1	1	4	3	1	1	4	4	2	4	4	2	4	4	2	3	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4				
9	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	1	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3				
10	2	2	4	2	2	3	4	3	4	1	1	1	2	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	1	4	4	4	4					
11	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	4	3	3	4	4	2	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2	4	4	3	2	5				
12	5	4	4	4	3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3				
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
14	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	1	1	1	4	5	4	5	5	5	5	3	3	2	5	2	5	5	5	1	3	5	5	4	3	5	5	4	5	3	4				
15	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4				
16	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	1	2	2	3	2	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4				
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	4	4	4	5	4	4	3	3	2	4	4	4	2	2	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4				
18	4	4	4	3	3	5	4	4	3	1	4	3	3	5	3	4	4	2	5	3	5	4	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	1	3	3	3	4	4	3					
19	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
20	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	4	4	4	1	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2				
21	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	3	3	4	5	4	4	3	1	2	3	2	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4				
22	4	4	4	3	3	4	5	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5					
23	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3				
24	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	2			
25	4	4	3	5	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	5	4				
26	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	1	1	1	3	1	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4				
27	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	3	4	4	4	4	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4					
28	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	4	1	1	1	2	4	2	4	3	1	3	3	3	5	4	2	2	2	2	5	1	4	3	3	2	1	1				
29	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	1	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4				
30	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	3	2	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3				

Base de datos de la prueba piloto de la variable satisfacción laboral

	Significación de tareas								Cond. De trabajo							Rec. Personal					Benf. Económicos				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	2	4	2	4	4	4	2	4	5	3	2	2	2	4	5	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	4	3	4	3	4	4	1	1	1	2	1
3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	2	4	2	3	5	4	4	4	5	1	1	1	3	1
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	1	2	4	2	2
5	3	3	3	2	2	3	3	3	5	1	1	1	1	1	1	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2
7	4	5	4	5	5	4	4	5	1	2	3	3	5	2	5	4	4	4	4	5	3	3	3	2	4
8	4	4	2	2	2	4	2	4	5	3	3	2	3	4	3	4	2	2	4	2	3	3	3	2	1
9	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	1	1	4	4	4
10	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	1	1	2	2	2
11	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	2	2	4	2	4	2
12	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	3	1	2	2	3	2	3	3	2	2	1	4	3	2
13	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	3	3	4	3	5	1	5	5	5	1	1	1	1	1
14	5	2	5	4	5	5	5	5	3	3	2	2	3	4	3	4	3	5	5	5	1	4	4	4	5
15	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	2
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	2	2	2	2
17	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3
18	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1
19	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	3	2
20	4	4	5	5	5	5	5	4	4	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	1	1	4	1	1
21	5	5	4	4	5	5	5	5	4	2	3	3	3	3	2	5	4	3	2	3	1	2	3	3	3
22	5	5	4	4	3	5	5	5	5	3	1	1	3	4	4	5	4	5	1	2	3	2	3	3	3
23	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	1	1	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2
25	4	4	4	3	4	4	4	5	5	3	1	2	2	3	1	4	4	4	4	5	4	3	4	3	2
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	1	1	1	1	4
27	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	2
28	5	3	1	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	1	1	2	2	3
29	5	5	4	4	3	3	3	4	5	4	3	4	4	5	2	4	5	4	5	3	4	2	1	3	2
30	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	2	2	2	2	1

Anexo 5. Certificado de Validez



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RELACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: Relaciones interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
1	En la institución educativa se trabaja en equipo	✓		✓		✓		
2	Existe colaboración mutua entre los profesores	✓		✓		✓		
3	Los aportes de los docentes son tomados en cuenta	✓		✓		✓		
4	Existe una interrelación agradable entre los profesores	✓		✓		✓		
5	Existe motivación de participación en los docentes	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Estilo de dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
6	El director crea confianza en sus docentes	✓		✓		✓		
7	El director contribuye tareas a los docentes de manera equitativa	✓		✓		✓		
8	El director tiene buen liderazgo entre los docentes	✓		✓		✓		
9	El director toma decisiones de apoyo según el potencial individual de los docentes	✓		✓		✓		
10	El director toma en cuenta las sugerencias de los docentes	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Retribución	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Los docentes están de acuerdo con la asignación salarial	✓		✓		✓		
12	La remuneración docente satisfacen las necesidades básicas	✓		✓		✓		
13	La remuneración docente conduce hacia una mejor calidad de vida	✓		✓		✓		
14	Los docentes conocen bien los beneficios que tienen	✓		✓		✓		
15	El salario docente y los beneficios garantizan la buena salud del docente	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Sentido de permanencia	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Los docentes tienen el verdadero interés por el clima institucional	✓		✓		✓		
17	Los docentes recomiendan a los amigos que la institución es un excelente sitio de trabajo	✓		✓		✓		
18	Los docentes se enorgullecen de ser parte de la institución	✓		✓		✓		
19	La calidad del trabajo permite la sobrevivencia en la institución	✓		✓		✓		
20	Los docentes cumplen su trabajo teniendo en cuenta los objetivos de la institución	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 5: Disponibilidad de recursos	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Los docentes obtienen fácil el acceso a la información para realizar su trabajo	✓		✓		✓		
22	Los docentes cuentan con equipos modernos para la realización de su trabajo	✓		✓		✓		
23	Los docentes disponen de espacio suficiente para la realización de su trabajo	✓		✓		✓		
24	El entorno físico favorece la labor que desarrollan los docentes	✓		✓		✓		
25	La iluminación de área de trabajo de los docentes es eficiente	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 6: Estabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RELACION DE SATISFACCION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Significación de la tarea							
1	Los docentes sienten que el trabajo que hacen es por vocación	✓		✓		✓		
2	La tarea que realizan los docentes es tan valiosa como cualquier otra	✓		✓		✓		
3	Los docentes se sienten a gusto con la labor que realizan	✓		✓		✓		
4	Los docentes de la I.E. están satisfechos por los resultados de su trabajo	✓		✓		✓		
5	El trabajo que realizan los docentes hace que se sientan realizado como persona	✓		✓		✓		
6	Los docentes se sienten a gusto al superarse y aportar en la mejora institucional.	✓		✓		✓		
7	Realizando el trabajo docente hace que se sienta bien consigo mismo	✓		✓		✓		
8	El trabajo docente consiente es vital para el éxito de la institución	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Condición del trabajo							
9	La organización docente facilita el buen desempeño laboral	✓		✓		✓		
10	El estado anímico de los docentes influye en el logro de las actividades	✓		✓		✓		
11	El horario de trabajo docente está distribuido de acuerdo a la necesidad institucional	✓		✓		✓		
12	Los docentes se sienten a gusto con el horario establecido	✓		✓		✓		
13	Existe las comodidades básicas para un buen desempeño laboral	✓		✓		✓		
14	El ambiente físico de trabajo facilita la realización de las actividades	✓		✓		✓		
15	El ambiente de trabajo es atractivo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Reconocimiento personal y/o social	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Los docentes reciben "buen trato" de parte de la institución	✓		✓		✓		
17	Los docentes prefieren buscar un acercamiento con las personas con quienes trabajan	✓		✓		✓		

18	Son percibidas con mucha importancia Las tareas que realizan los docentes	✓		✓		✓	
19	Compartir el trabajo docente con otros compañeros me resulta agradable	✓		✓		✓	
20	Los docentes están a gusto, cuando valoran su trabajo y son reconocidos con estímulos	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: Beneficios económicos		Si	No	Si	No	Si	No
21	Es razonable el sueldo de los docentes por labor que realizan.	✓		✓		✓	
22	La remuneración docente de la I.E. cubren las necesidades básicas	✓		✓		✓	
23	Las condiciones físicas de los docentes son motivadoras y alentadoras	✓		✓		✓	
24	La sensación que tienen los docentes de su trabajo, es que no están siendo explotados	✓		✓		✓	
25	Los docentes satisfacen sus necesidades trabajando solo en la institución	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): Si, hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: HUGO WACREZ AGÜERO ALON
DNI: 43384358

Especialidad del validador: Experto en Gestión pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

14 de agosto del 2018.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RELACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Relaciones interpersonales							
1	En la institución educativa se trabaja en equipo	✓		✓		✓		
2	Existe colaboración mutua entre los profesores	✓		✓		✓		
3	Los aportes de los docentes son tomados en cuenta	✓		✓		✓		
4	Existe una interrelación agradable entre los profesores	✓		✓		✓		
5	Existe motivación de participación en los docentes	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Estilo de dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
6	El director crea confianza en sus docentes	✓		✓		✓		
7	El director contribuye tareas a los docentes de manera equitativa	✓		✓		✓		
8	El director tiene buen liderazgo entre los docentes	✓		✓		✓		
9	El director toma decisiones de apoyo según el potencial individual de los docentes	✓		✓		✓		
10	El director toma en cuenta las sugerencias de los docentes	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Retribución	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Los docentes están de acuerdo con la asignación salarial	✓		✓		✓		
12	La remuneración docente satisfacen las necesidades básicas	✓		✓		✓		
13	La remuneración docente conduce hacia una mejor calidad de vida	✓		✓		✓		
14	Los docentes conocen bien los beneficios que tienen	✓		✓		✓		
15	El salario docente y los beneficios garantizan la buena salud del docente	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Sentido de permanencia	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Los docentes tienen el verdadero interés por el clima institucional	✓		✓		✓		
17	Los docentes recomiendan a los amigos que la institución es un excelente sitio de trabajo	✓		✓		✓		
18	Los docentes se enorgullecen de ser parte de la institución	✓		✓		✓		
19	La calidad del trabajo permite la sobrevivencia en la institución	✓		✓		✓		
20	Los docentes cumplen su trabajo teniendo en cuenta los objetivos de la institución	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 5: Disponibilidad de recursos	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Los docentes obtienen fácil el acceso a la información para realizar su trabajo	✓		✓		✓		
22	Los docentes cuentan con equipos modernos para la realización de su trabajo	✓		✓		✓		
23	Los docentes disponen de espacio suficiente para la realización de su trabajo	✓		✓		✓		
24	El entorno físico favorece la labor que desarrollan los docentes	✓		✓		✓		
25	La iluminación de área de trabajo de los docentes es eficiente	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 6: Estabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	

26	La institución brinda estabilidad laboral	✓		✓		✓	
27	La institución cuenta con personal docente permanente	✓		✓		✓	
28	La institución contrata personal docente temporal	✓		✓		✓	
29	La permanencia en el cargo no depende de preferencias personales	✓		✓		✓	
30	La permanencia de los docentes en su trabajo depende de su buen desempeño laboral	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 7: Claridad y coherencia en la dirección	Si	No	Si	No	Si	No
31	Los docentes entienden claramente los objetivos de la institución	✓		✓		✓	
32	Los docentes conocen como la institución debe lograr sus objetivos..	✓		✓		✓	
33	Las tareas asignadas a los docentes tienen mucha relación con los objetivos	✓		✓		✓	
34	Los Directivos estimulan los logros de los docentes	✓		✓		✓	
35	Los objetivos de trabajo de la I.E. son retos para los docentes	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 8:	Si	No	Si	No	Si	No
36	Existe responsabilidad en el trabajo de equipo de los docentes	✓		✓		✓	
37	Las comisiones de docentes responden bien a las necesidades de la institución	✓		✓		✓	
38	Los docentes se identifican e impulsan la buena imagen institucional	✓		✓		✓	
39	La dirección difunde de inmediato los logros de la institución	✓		✓		✓	
40	La dirección resuelve problemas que le competen en lugar de responsabilizar a otras	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr Mg: *ALAN ZAPATA NOEL*
DNI: *06167282*

Especialidad del validador: *Temático*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

15 de *agosto* del 20*18*


Firma del Experto Informante.



ESCUELA DE POSTGRADO

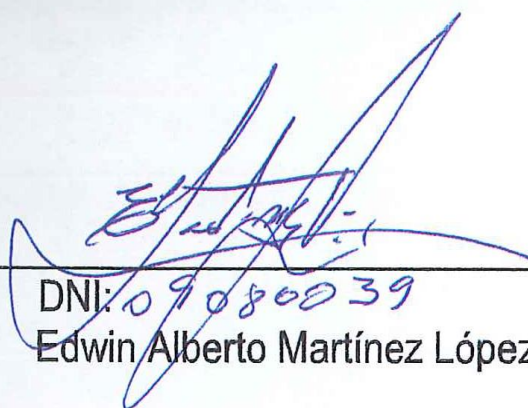
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Edwin Alberto Martínez López, tomando conocimiento de la tesis del estudiante Fredy Chavez Velaisosa "Clima Organizacional y satisfacción laboral en la II.EE. 3057 de la UGEL 04 – Comas 2018". Constató que la misma tiene un índice de similitud del 23% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender, la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la universidad Cesar Vallejo.

Lima, 7 agosto del 2018




DNI: 09080039

Edwin Alberto Martínez López

Feedback Studio - Google Chrome
Es seguro | <https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1075197110&lang=es&o=987516035&s=1>

feedback studio G. P. -- /0



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y satisfacción laboral en la II.EE.
3057 de la UGEL 04 Comas 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:
I.c. Fredy Chavez Velaisosa

ASESOR:
Dr. Edwin Alberto Martinez Lopez

Resumen de coincidencias

23 %

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	14 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7 %
3	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
4	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
5	cybertesis.unmsm.edu.... Fuente de Internet	<1 %
6	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
7	docs.com Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 90 Número de palabras: 22114 Text-only Report | High Resolution Activado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Chavez Velazosa Fredy

D.N.I. : 33429238

Domicilio : Urb. Virgen de Cochacras III Etapa - San Martín de P.

Teléfono : Fijo : Móvil : 933185173

E-mail : Kevin tenchy@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

☐ Tesis de Posgrado

☒ Maestría

☐ Doctorado

Grado : Maestro

Mención: Gestión Pública

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

CHAVEZ VELAZOSA FREDY

Título de la tesis:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL
EN LA II.EE. 3057 DE LA UGEL 04- COMAS 2018

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 10 de setiembre del 2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

FREDY CHAVEZ VELASOSA

INFORME TITULADO:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL

EN LA M.EE. 3057 DE LA UGEL 04 - COMAS 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTION PUBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 28 DE SETIEMBRE DEL 2018

NOTA O MENCIÓN:



[Firma]

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN